



Raportul din 2025 privind egalitatea de gen în UE

Justiție și
consumatori

COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 7.3.2025

Documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2025) 67 final.

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI

Raportul din 2025 privind egalitatea de gen în UE



Document pregătit de Pierre Dieumegard pentru [Europe-Democracy-Esperanto](#)

Scopul acestui document "provizoriu" este de a permite mai multor persoane din Uniunea Europeană să ia cunoștință de documentele produse de Uniunea Europeană (și finanțate din impozitele lor).

Dacă nu există traduceri, cetățenii sunt excluși de la dezbateri.

Acest document [a existat doar în limba engleză](#), într-un fișier pdf. Din fișierul inițial, am creat un fișier odt, pregătit de software-ul Libre Office, pentru traducerea automată în alte limbi. Rezultatele sunt acum disponibile [în toate limbile oficiale](#).

Este de dorit ca administrația UE să preia traducerea documentelor importante. „Documentele importante” nu sunt doar acte cu putere de lege și norme administrative, ci și informațiile importante necesare pentru a lua decizii în cunoștință de cauză împreună.

Pentru a discuta împreună despre viitorul nostru comun și pentru a permite traduceri fiabile, limba internațională Esperanto ar fi foarte utilă datorită simplității, regularității și preciziei sale.

Contactați-ne:

[Kontakto \(europokune.eu\)](mailto:Kontakto@europokune.eu)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

Cuprins

Introducere.....	4
FĂRĂ VIOLENȚĂ ȘI STEREOTIPII.....	6
Eliminarea violenței bazate pe gen.....	6
Violența cibernetică bazată pe gen.....	11
Hărțuirea sexuală la locul de muncă.....	13
Traficul de persoane.....	14
Sprijinirea victimelor violenței bazate pe gen.....	15
Provocarea stereotipurilor de gen.....	17
THRIVING ÎNTR-O ECONOMIE EGALĂ DE GEN.....	19
Eliminarea disparităților de gen pe piața forței de muncă.....	19
Eliminarea disparității de gen în ceea ce privește îngrijirea.....	30
Abordarea diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați.....	36
Realizarea unei participări egale în diferite sectoare ale economiei.....	40
CONDUCEREA EGALĂ ÎN SOCIETATE.....	45
Femeile în procesul decizional politic.....	45
Femeile în procesul de luare a deciziilor economice.....	51
ÎNTRERUPEREA PRINCIPALĂ A GENULUI.....	58
Egalitatea de gen în diferite domenii de politică ale UE.....	58
Integrarea perspectivei de gen în bugetul UE.....	69
Intersecționalitatea în punerea în aplicare a politicii privind egalitatea de gen.....	74
PROMOVAREA EGALITĂȚII GENILOR ȘI A COMPETENȚEI FEMEILOR ÎNTREAGA LUME	76
.....	76
Războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei.....	76
Integrarea perspectivei de gen în acțiunea externă a UE.....	78
Parteneriatele globale și eforturile multilaterale ale UE privind egalitatea de gen.....	79
Eliminarea violenței bazate pe gen.....	81
Femeile, pacea și securitatea.....	83
Participare egală și emancipare economică.....	86
Concluzie.....	88
Observații.....	89

Introducere

2024 a fost un an important pentru egalitatea de gen în UE. În luna mai, au fost adoptate prima directivă privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, precum și două directive privind consolidarea rolului organismelor de promovare a egalității. Primul a introdus, printre altele, definiții la nivelul UE ale unei serii de infracțiuni, în special în ceea ce privește violența cibernetică. Directiva pune în aplicare, consolidează și completează ratificarea Convenției de la Istanbul de către UE în 2023. Acest lucru este foarte necesar: sondajul la nivelul UE privind violența de gen, efectuat de Eurostat, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE și Institutul European pentru Egalitatea de Șanse¹ între Femei și Bărbați și publicat în noiembrie 2024, arată că violența împotriva femeilor este încă generalizată: una din trei femei s-a confruntat cu violență fizică (inclusiv amenințări) sau sexuală la vârsta adultă, una din șase femei s-a confruntat cu violență sexuală, inclusiv viol, iar una din cinci femei s-a confruntat cu violență domestică – în special violență fizică sau sexuală din partea partenerului, a unei rude sau a unui alt membru al gospodăriei.

Sondajul Eurobarometru privind stereotipurile de gen² a fost realizat în paralel cu un sondaj Eurobarometru flash axat în mod specific pe stereotipurile de gen în contextul violenței împotriva femeilor.³ Deși în unele domenii (cum ar fi impactul locurilor de muncă cu normă întreagă ale mamelor asupra vieții de familie și a rolurilor femeilor și bărbaților) există ușoare îmbunătățiri în comparație cu anii trecuți, acest lucru nu este valabil în toate domeniile (de exemplu, în ceea ce privește competența naturală de a îndeplini sarcini casnice). Rezultatele arată, de asemenea, o polarizare sporită a opiniilor între femeile tinere și bărbații tineri, bărbații tineri având tendința de a fi mai de acord cu opiniile stereotipice.

Sondajul Eurobarometru privind stereotipurile de gen arată că cetățenii UE sunt de acord că egalitatea de gen este benefică pentru societate. Trei sferturi dintre respondenți sunt de acord că și bărbații ar beneficia de pe urma egalității între femei și bărbați. Cu toate acestea, există încă un nivel semnificativ de acord cu declarațiile stereotipice. Aproximativ un sfert dintre respondenți consideră că este neatractiv pentru femei să exprime opinii puternice în public.

Există și alte semne pozitive. Potrivit indicelui egalității de gen pentru 2024, elaborat de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse⁴ între Femei și Bărbați, punctajul pentru egalitatea de gen în întreaga UE este de 71 de puncte din 100, o îmbunătățire de 7,9 puncte față de 2010, cu progrese mici, dar pozitive, către o „Uniune a egalității” în ultimul an. Prin urmare, în ritmul actual, ar fi nevoie de aproximativ 60 de ani pentru a se ajunge la egalitatea de gen.

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 Eurobarometrul special 545 privind stereotipurile de gen a acoperit percepțiile privind egalitatea de gen și stereotipurile generale privind rolurile și atributele de gen și comportamentele acceptabile; percepțiile stereotipurilor de gen privind viața de familie și viața profesională și percepțiile stereotipurilor de gen în politică și în funcțiile de conducere. [Disponibilă online](#). Nota traducătorului: Link-ul furnizat este incorect. Originalul în limba engleză este disponibil la [adresa https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974](https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974); o traducere automată în toate limbile oficiale ale Uniunii Europene este disponibilă la [adresa https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen](https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen)

3 Sondajul Eurobarometru Flash 544 a acoperit stereotipurile de gen în contextul violenței împotriva femeilor. [Disponibilă online](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

În acest context, raportul din 2025 privind egalitatea de gen în UE face bilanțul principalelor inițiative din martie 2024 până în februarie 2025 de promovare a egalității de gen în domeniile-cheie ale Strategiei privind egalitatea⁵de gen, și anume:

- eradicarea violenței de gen și combaterea stereotipurilor;
- prosperitatea într-o economie bazată pe egalitatea de gen; conducerea în mod egal în toate domeniile societății;
- integrarea perspectivei de gen și finanțarea; și
- promovarea egalității de gen și a emancipării femeilor în întreaga lume.

Raportul se axează pe principalele acțiuni și realizări ale instituțiilor UE și ale statelor membre în acest domeniu în ultimul an. Acesta oferă, de asemenea, exemple încurajatoare de inițiative naționale privind egalitatea de gen și de proiecte finanțate de UE care vizează egalitatea de gen (în casete).

Această ediție a raportului este a cincea care acoperă Strategia UE privind egalitatea de gen 2020-2025. Acesta analizează în principal ultimul an al primei Comisii conduse de președinta Von der Leyen, deși acoperă, de asemenea, primele luni ale celui de al doilea mandat al său, care a început la 1 decembrie 2024, cu un nou colegiu de comisari, inclusiv un comisar pentru egalitate, dna Lahbib.

La 5 martie 2025, Comisia intenționează să adopte o foaie de parcurs privind drepturile femeilor, un rezultat esențial al orientărilor politice ale președintei von der Leyen. Foaia de parcurs va stabili principiile-cheie ale egalității de gen pentru anii următori. Aceasta va contribui la elaborarea unei noi strategii privind egalitatea de gen și va servi drept punct de reper pentru o mai mare egalitate de gen în UE. Progresele înregistrate vor fi reflectate în viitoarele ediții ale Raportului privind egalitatea de gen. O nouă strategie privind egalitatea de gen după 2025 va prezenta acțiunile, măsurile și inițiativele concrete pe care UE intenționează să le întreprindă în următorii câțiva ani. Atât foaia de parcurs, cât și strategia vor reprezenta ocazia de a menține dinamica schimbărilor de politică încă atât de necesare, care vor permite în cele din urmă ca viziunea pe termen lung pentru egalitatea deplină de gen stabilită în foaia de parcurs să devină realitate.

5 A se vedea, de asemenea, portalul de monitorizare a Strategiei privind egalitatea de gen, care oferă date ușor accesibile privind situația actuală în ceea ce privește realizarea obiectivelor de politică ale Strategiei privind egalitatea de gen, identifică punctele forte și oportunitățile și urmărește evoluțiile în timp: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> În plus, a se vedea monitorul regional al egalității de gen elaborat de JRC în cooperare cu DG REGIO, care include un indice al realizărilor femeilor (FemAI) și un indice al dezavantajelor femeilor (FemDI).

FĂRĂ VIOLENȚĂ ȘI STEREOTIPII

Violența de gen rămâne una dintre cele mai mari provocări ale societății noastre. Cazurile îngrozitoare continuă să ocupe prima pagină a ziarelor și au o rezonanță profundă în întreaga Europă. Ele reamintesc în mod clar că violența bazată pe gen este adânc înrădăcinată și perpetuează inegalitatea de gen. Ea are un impact fizic, psihologic și economic profund asupra victimelor, împiedicându-le capacitatea de a participa pe deplin în societate. Acesta este motivul pentru care eradicarea violenței de gen este unul dintre pilonii Strategiei privind egalitatea de gen 2020-2025. În 2024, Comisia a continuat să abordeze această problemă.

Eliminarea violenței bazate pe gen

La 7 mai 2024, a fost adoptată Directiva privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice.⁶ Aceasta a intrat în vigoare la 14 iunie 2024, iar statele membre trebuie să o transpună în legislația și politicile naționale până la 14 iunie 2027. Comisia va colabora îndeaproape cu statele membre pentru a asigura transpunerea completă și la timp. Directiva reprezintă o etapă importantă: este primul instrument juridic cuprinzător la nivelul UE care abordează violența împotriva femeilor și violența domestică.

Directiva are un dublu obiectiv: urmărește să protejeze mai bine drepturile victimelor violenței împotriva femeilor și ale violenței domestice în întreaga UE și să reducă prevalența unei astfel de violențe pe termen lung. Aceasta incriminează mutilarea genitală a femeilor, căsătoriile forțate și cele mai frecvente forme de violență cibernetică (partajarea neconsensuală de materiale intime sau manipulate, urmărirea cibernetică, hărțuirea cibernetică, precum și incitarea cibernetică la discursuri de incitare la ură pe criterii de gen). Acesta prevede, de asemenea, măsuri specifice de protecție, sprijin și acces la justiție pentru victimele oricărei forme de violență împotriva femeilor și ale violenței domestice, în cazul în care acestea sunt incriminate în temeiul dreptului național sau al dreptului UE. În cele din urmă, aceasta impune statelor membre să ia măsuri preventive, inclusiv măsuri specifice de prevenire a violului și de promovare a rolului central al consimțământului în relațiile sexuale.

Directiva se bazează pe Convenția de la Istanbul, care pune în aplicare în dreptul UE dispoziții în domeniul cooperării judiciare în materie penală. Aderarea UE la convenție a transmis lumii un mesaj puternic potrivit căruia UE este fermă în angajamentul său de a pune capăt violenței împotriva femeilor și violenței domestice. Comisia a fost numită organism de coordonare al UE în temeiul convenției, ceea ce înseamnă că este responsabilă de coordonarea, punerea în aplicare, monitorizarea și evaluarea politicilor și măsurilor de prevenire și combatere a tuturor formelor de violență care fac obiectul convenției.

În 2024, Comisia a luat mai multe măsuri importante pentru a susține și a pune în aplicare standardele ambițioase și cuprinzătoare stabilite de convenție. În mai și decembrie 2024, Comisia a participat la reuniunile bianuale ale Comitetului părților la Convenția de la Istanbul. În cursul reuniunilor, UE a participat la adoptarea de recomandări și concluzii adresate statelor părți cu privire la punerea în aplicare a convenției pe baza rapoartelor GREVIO,⁷ organismul de experți independenți responsabil cu monitorizarea punerii în aplicare a convenției de către părțile sale.

⁶ Directiva (UE) 2024/1385 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, JO L 2024/1385, 24.5.24.

⁷ <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

În ianuarie 2025, GREVIO și-a lansat procedura de evaluare de referință a punerii în aplicare de către UE a convenției. UE trebuie să prezinte un raport oficial privind măsurile legislative și de altă natură luate pentru punerea în aplicare a dispozițiilor convenției, pe baza unui chestionar.⁸ Aceasta va fi urmată de o vizită de evaluare în mai/iunie 2026, după care GREVIO va emite un raport privind măsurile luate de UE pentru punerea în aplicare a convenției. Comisia, în calitate de organism de coordonare al Uniunii, responsabilă de îndeplinirea obligațiilor de raportare în cadrul mecanismului de monitorizare al convenției, a fost invitată să distribuie chestionarul instituțiilor, organismelor și agențiilor, prin coordonarea răspunsurilor acestora și prin transmiterea unei versiuni consolidate a raportului UE către GREVIO până la 28 noiembrie 2025.

În 2024, Letonia a făcut un pas uriaș înainte în lupta împotriva violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, devenind cea de a 39-a parte la Convenția de la Istanbul, care a intrat în vigoare pentru Letonia la 1 mai 2024.⁹ În plus, Letonia a elaborat primul său plan național de prevenire și combatere a violenței împotriva femeilor și a violenței domestice pentru perioada 2024-2029. Planul are patru direcții de acțiune: (1) prevenirea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice; (2) furnizarea și îmbunătățirea măsurilor de sprijin pentru victimele violenței; (3) consolidarea responsabilității făptașilor și furnizarea de servicii de reabilitare pentru a reduce comportamentul violent; (4) stabilirea unei politici unitare și coordonate de combatere și prevenire a violenței împotriva femeilor și a violenței domestice.

În 2024, Comisia a organizat două reuniuni ale rețelei UE privind prevenirea violenței bazate pe gen și a violenței domestice, în aprilie și noiembrie. Reuniunea din aprilie s-a axat pe „Implicarea tinerilor, în special a tinerilor și a băieților: rolul educației și al mass-mediei digitale”. Participanții din statele membre ale UE și-au prezentat expertiza specializată în abordarea provocărilor asociate cu prevenirea violenței bazate pe gen și a violenței domestice și au făcut schimb de bune practici naționale în domeniul educației. Discuțiile s-au axat pe educația formală și informală, pe educația digitală și pe anumite campanii de comunicare din diferite țări. Reuniunea din noiembrie s-a axat pe „Imagini intime neconsensuale (NCII) și discursuri cibernetice de incitare la ură pe criterii de gen: aspecte legate de prevenire după intrarea în vigoare a Directivei privind violența împotriva femeilor (Directiva privind violența împotriva femeilor)”. Statele membre ale UE au făcut schimb de bune practici naționale în domeniul prevenirii abuzului de NCII pe criterii de gen și a discursurilor de incitare la ură pe internet. Discuțiile s-au axat pe măsuri preventive împotriva abuzurilor NCII și a discursurilor de incitare la ură pe internet, pe implicarea platformelor online și a mass-mediei și pe o serie de campanii selectate sugerate de participanți.

Un alt rezultat esențial în 2024 a fost publicarea datelor sondajului UE privind violența de gen¹⁰ (EU-GBV) pentru toate țările UE. Eurostat a coordonat colectarea datelor în 18 țări ale UE, unde ancheta a fost pusă în aplicare de autoritățile statistice naționale. Italia a comunicat date comparabile pentru principalii indicatori pe baza anchetei sale naționale. Pentru 8 țări ale UE, Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) și Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) au coordonat colectarea datelor în conformitate cu orientările privind sondajele UE-GBV. O publicare a datelor la nivelul UE de către Eurostat, FRA și EIGE, inclusiv o publicație comună, a avut loc la 25 noiembrie 2024. Raportul prezintă principalele rezultate ale sondajului UE privind violența de gen, pe baza datelor din toate cele 27 de state membre¹¹. În întreaga UE, 114 023 de femei au fost intervievate cu privire la experiențele lor.

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

9 Până în prezent, toate statele membre ale UE au semnat Convenția de la Istanbul și toate, cu excepția a cinci state, au ratificat-o.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

¹² Raportul se axează pe prevalența diferitelor forme de violență împotriva femeilor în UE. Sondajul UE privind violența de gen colectează, de asemenea, date specifice cu privire la experiențele de violență ale femeilor, inclusiv cu privire la consecințele violenței și la contactele cu diferite servicii care oferă asistență victimelor, în calitate de supraviețuitori ai violenței. Principalele rezultate ale sondajului arată că una din trei femei din UE s-a confruntat cu violență fizică sau sexuală sau cu amenințări la vârsta adultă. Una din șase femei din UE a fost victima violenței sexuale la vârsta adultă. Când vine vorba de violența domestică, adesea casa nu este un loc sigur pentru multe femei, deoarece 1 din 5 s-au confruntat cu violența fizică sau sexuală din partea unui partener intim, a unei rude sau a unui alt membru al gospodăriei lor. Una dintre principalele probleme identificate în sondaj este neraportarea violenței: deși majoritatea femeilor care au fost victime ale violenței au vorbit cu o persoană apropiată despre acest lucru, doar 1 din 5 au contactat un furnizor de servicii medicale sau sociale și doar 1 din 8 au raportat incidentul la poliție¹³.

În 2024, Comisia a continuat să ofere finanțare specifică pentru proiecte în beneficiul organizațiilor societății civile și al instituțiilor publice care pun în aplicare acțiuni specifice, inclusiv prevenirea și combaterea violenței de gen, în cadrul programului „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV).

În cadrul cererii de propuneri CEDV Daphne din 2024 (privind prevenirea și combaterea violenței de gen și a violenței împotriva copiilor), au fost depuse ¹⁴ un număr record de 498 de propuneri, care acoperă cele patru priorități ale cererii de propuneri: (i) acțiuni transnaționale pe scară largă și pe termen lung privind combaterea violenței de gen; (ii) acțiuni de protecție și sprijin pentru victimele și supraviețuitorii violenței de gen; (iii) acțiuni de prevenire a violenței de gen în sfera domestică, în relațiile intime și online, inclusiv prin acțiuni specifice cu autorii infracțiunilor; și (iv) acțiuni specifice pentru ca sistemele integrate de protecție a copilului să funcționeze în practică. În urma evaluării propunerilor, au fost selectate 30 de propuneri cu un buget total de 24,5 milioane EUR.

Inițiativele specifice vizează abuzul sexual asupra copiilor, o infracțiune atroce care afectează profund siguranța și bunăstarea copiilor. Are loc atât offline, cât și online, ceea ce duce la traume fizice, mentale și emoționale și duce adesea la consecințe pe tot parcursul vieții. Deși ASC afectează atât fetele, cât și băieții, aceasta are o dimensiune de gen clară. Pe baza estimărilor globale ale UNICEF, 1 din 5 fete și 1 din 7 băieți se confruntă cu o formă de violență sexuală înainte de împlinirea vârstei de 18 ani. ¹⁵ Fetele rămân principalele victime ale abuzului sexual online asupra copiilor. În 2023, 97 % din rapoartele online privind materialele online care conțin abuzuri sexuale asupra copiilor prelucrate de Fundația Internet Watch au arătat că numai fetele au fost victime ale abuzului sexual. ¹⁶ În ceea ce privește infractorii, deși datele privind prevalența sunt limitate, unele studii indică faptul că aproximativ 3 % din populația masculină ar putea avea o tulburare pedofilă. ¹⁷

Strategia UE pentru combaterea mai eficace a abuzului sexual asupra copiilor ¹⁸ este cadrul de referință esențial pentru acțiunile UE în acest domeniu în perioada 2020-2025. Strategia include 8

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), Sondajul UE privind violența de gen – rezultate-cheie. Experience of women in the EU-27 (Experiența femeilor în UE-27), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg. [Disponibilă online.](#)

12 Sondajul reprezintă femeile cu vârste cuprinse între 18 și 74 de ani din UE.

13 O selecție a acestor indicatori va fi afișată pe [site-ul de monitorizare a strategiei privind egalitatea de gen](#) <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>.

14 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?keywords=CERV-2024-DAPHNE&programmePart=>

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

inițiative, legislative și nelegislative, pentru a institui un cadru juridic solid și pentru a facilita o abordare coordonată între numeroșii actori implicați în protejarea și sprijinirea copiilor - care acoperă prevenirea, asistența acordată victimelor și anchetele și urmărirea penale.

În acest cadru, negocierile au avansat pe parcursul anului 2024 cu privire la propunerea Comisiei de regulament de prevenire și combatere a abuzului sexual asupra copiilor. La 6 februarie 2024, Comisia a propus, de asemenea, o reformare a Directivei 2011/93/UE¹⁹ în vederea consolidării dreptului penal privind abuzul sexual asupra copiilor și exploatarea sexuală a copiilor. Normele revizuite extind definițiile infracțiunilor, introducând pedepse mai mari și cerințe mai specifice pentru prevenirea și asistența acordată victimelor.

În conformitate cu strategia UE, Regulamentul interimar, care a intrat în vigoare la 2 august 2021, le permite furnizorilor de servicii să își continue practicile voluntare de detectare și raportare a abuzului sexual online asupra copiilor și de eliminare a materialelor care conțin abuzuri sexuale asupra copiilor. În februarie 2024, colegiitorii au convenit să prelungească normele interimare până la 3 aprilie 2026.²⁰

Au continuat lucrările de înființare a rețelei de prevenire a abuzului sexual asupra copiilor (CSAPN),²¹ care va reuni cercetători, practicieni din prima linie și alte părți interesate care lucrează în domeniu. CSAPN va urmări să ajute statele membre ale UE să pună în aplicare măsuri de prevenire utilizabile, evaluate riguros și eficiente și să faciliteze schimbul de bune practici pentru a contribui la reducerea prevalenței abuzului sexual asupra copiilor în UE.

Comisia a continuat să se angajeze într-o cooperare multipartită pentru prevenirea și combaterea abuzului sexual asupra copiilor, de exemplu prin sprijinirea Alianței mondiale împotriva abuzului sexual online asupra copiilor pe care o protejăm, prin promovarea colaborării²² cu furnizorii de servicii online prin intermediul Forumului UE pentru internet (EUIF)²³ și prin continuarea cooperării operaționale cu autoritățile de aplicare a legii prin intermediul Platformei multidisciplinare europene împotriva amenințărilor infracționale (EMPACT) a Europol.²⁴

Mai multe proiecte finanțate în cadrul Fondului pentru securitate internă și al programului Orizont Europa au sprijinit punerea în aplicare a Strategiei UE privind combaterea mai eficace a abuzului sexual asupra copiilor. Proiectele au acoperit o gamă largă de activități, de la dezvoltarea de instrumente pentru asigurarea respectării legii, la sensibilizarea copiilor și a tinerilor, asistență pentru victime și supraviețuitori și programe de prevenire a agresorilor.

18 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en

22 <https://www.weprotect.org/>

23 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

La 13-14 iunie 2024, Letonia și Portugalia au găzduit în comun un seminar de învățare reciprocă la Riga pe tema „Provocarea schimbării: colaborarea cu autorii violenței de gen și ai violenței domestice”, la care au participat alte 14 state membre și reprezentanți ai Comisiei, ai EIGE și ai Rețelei europene pentru colaborarea cu autorii violenței domestice. Acesta a abordat aspecte precum accesibilitatea și proiectarea serviciilor pentru autorii violenței de gen și ai violenței domestice, modul de integrare a aspectelor legate de egalitatea de gen în aceste servicii și modul de evaluare a acestora.²⁵

Unul dintre proiectele de succes finanțate în cadrul componentei DAPHNE în 2021 este XAJI: Rețeaua activă a tinerilor pentru egalitate: promovarea rolului tinerilor și al bărbaților model în ceea ce privește prevenirea violenței împotriva femeilor și egalitatea de gen. Acesta a fost pus în aplicare în perioada 1 iunie 2022-30 iunie 2024 și a desfășurat activități de formare, de consolidare a capacităților și de sensibilizare a tinerilor, inclusiv a băieților adolescenți (cu vârste cuprinse între 12 și 15 ani), pentru a preveni violența și a contribui la detectarea modelelor abuzive și la promovarea atitudinilor egalitare și a egalității de gen, precum și a modelelor relaționale. Proiectul a format aproape 200 de adolescenți, dintre care 40 % băieți, în 10 școli din Spania (Catalonia) și Portugalia. În urma punerii în aplicare a proiectului, școlile s-au angajat să prelungească formarea până în următorul an școlar (2024/2025), iar profesioniștii școlari din alte școli și-au exprimat disponibilitatea de a invita echipa proiectului XAJI să beneficieze de formare pe teme abordate de proiect.

Croația și-a modificat Codul penal (Monitorul Oficial, 36/24)²⁶ pentru a defini violența de gen ca fiind „violența îndreptată împotriva unei femei pentru că este femeie și formele de violență care afectează în mod disproporționat femeile”. Modificările au introdus, de asemenea, o nouă infracțiune: „uciderea gravă a unei femei” (femicid). Pentru a stabili dacă un caz intră sub incidența infracțiunii de femicid, autoritățile croate vor evalua dacă victima a fost rănită intenționat din cauza sexului său. De asemenea, „uciderea gravă a unei femei” a fost adăugată în catalogul infracțiunilor fără termen de prescripție.

25 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en

26 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html

La ediția din 2024 a Premiului „Capitalele europene ale incluziunii și diversității”, orașele din Slovenia, Spania și Suedia au fost câștigătoarele unui premiu specific dedicat autorităților care permit orașelor și regiunilor sigure pentru femei în toată diversitatea lor, prin combaterea violenței împotriva femeilor. Premiul de aur a fost decernat orașului Ljubljana, Slovenia, pentru sprijinirea eforturilor de solidaritate, în colaborare cu societatea civilă, în vederea instituirii unui sistem cuprinzător de sprijin care să abordeze violența împotriva femeilor. Premiul de argint a fost decernat orașului Miranda de Ebro, Spania, pentru aducerea factorilor de decizie politică, a educatorilor, a serviciilor sociale și a societății civile împreună cu participarea activă a femeilor afectate, de exemplu printr-o inițiativă care implică autoritățile de aplicare a legii și serviciile sociale pentru a oferi adăpost sigur și cazare de urgență victimelor. Premiul de bronz a fost decernat municipalității Växjö, Suedia, pentru planificarea strategică în materie de finanțare, sprijin și sensibilizare, precum și pentru departamentul dedicat combaterii violenței împotriva femeilor.²⁷

În Cehia, în ianuarie 2025 a²⁸ intrat în vigoare o modificare a Codului penal (Legea nr. 40/2009 Coll.), care redefinește infracțiunea de viol și consolidează protecția juridică a victimelor violenței domestice și ale violenței bazate pe gen. Conform noii definiții, orice act sexual fără consimțământul victimei va fi calificat drept viol; utilizarea forței fizice nu mai este necesară. Situațiile în care victima „îngheață” va fi recunoscută în mod explicit ca viol. Proiectul de lege a primit sprijin atât din partea partidelor de guvernământ, cât și din partea opoziției.

În a doua jumătate a anului 2023, Ministerul Muncii și Politicii Sociale din Bulgaria, cu sprijinul coordonatorilor pentru egalitatea între femei și bărbați la nivel districtual, a elaborat un compendiu de practici locale pentru prevenirea diferitelor forme de violență și sprijinirea victimelor. Compendiul colectează politicile locale și măsurile și inițiativele puse în aplicare, astfel cum sunt împărtășite de 21 de administrații districtuale, aducând în prim-plan bunele practici consacrate. Scopul este de a disemina bogăția experienței locale, de a consolida schimburile și de a contribui la regândirea politicilor existente și la crearea altora noi.²⁹

Violența cibernetică bazată pe gen

Violența cibernetică bazată pe gen continuă să domine viața prea multor femei și fete din întreaga UE. Strategia UE privind egalitatea de gen 2020-2025³⁰ recunoaște că violența online care vizează femeile a devenit omniprezentă, cu consecințe specifice și grave pentru sănătatea mintală și psihică a femeilor. Acest lucru este inacceptabil și constituie o barieră în calea participării femeilor la viața publică și, prin urmare, o amenințare la adresa democrației. De la prezentarea strategiei, problema violenței cibernetice bazate pe gen a devenit și mai răspândită.

Adoptarea Directivei privind combaterea violenței împotriva femeilor și³¹ a violenței domestice a reprezentat o etapă importantă în lupta împotriva violenței cibernetice pe criterii de gen. Aceasta prevede definiții uniforme de drept penal ale celor mai frecvente forme de violență cibernetică,

27 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285

28 <https://msp.gov.cz/web/msp/tiskove-zpravy/-/clanek/poslanci-jednomyslnе-schvalili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

29 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

30 Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, COM(2020) 152 final.

31 Directiva (UE) 2024/1385 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, JO L, 2024/1385, 24.5.2024.

impune statelor membre să asigure eliminarea anumitor conținuturi online incriminate în temeiul directivei și furnizarea de servicii specializate de sprijinire a victimelor criminalității informatice. Directiva încurajează, de asemenea, cooperarea de autoreglementare între platforme, inclusiv prin stabilirea unor coduri de conduită.

În plus, Actul legislativ privind serviciile digitale³² (DSA) este un regulament esențial al UE în ceea ce privește platformele online și riscurile aferente, inclusiv diseminarea conținutului discriminatoriu, de exemplu răspândirea conținutului violent cibernetic pe criterii de gen pe platformele online.

Femeile, în special cele care se confruntă cu forme multiple de discriminare, inclusiv în viața publică, sunt vizate în mod disproporționat de diferite tipuri de violență cibernetică pe criterii de gen,³³ cum ar fi hărțuirea online, urmărirea în scopul hărțuirii, doxingul, partajarea neconsensuală de imagini intime și utilizarea de imagini deepfake menite să le dăuneze și să le discrediteze. În temeiul cadrului de evaluare a riscurilor prevăzut de Actul legislativ privind serviciile digitale, platformele online foarte mari (VLOP) și motoarele de căutare foarte mari (VLOSE) sunt obligate să identifice, să evalueze și să atenueze în mod eficace riscurile sistemice, inclusiv diseminarea de conținut violent bazat pe gen, care decurg din proiectarea, funcționarea sau utilizarea serviciilor lor, precum și din potențiala utilizare abuzivă de către utilizatori. Astfel de măsuri de atenuare ar trebui să fie rezonabile, proporționale, eficace și adaptate la riscurile sistemice specifice, pentru a atenua prejudiciile fizice, sexuale, psihologice, sociale, politice sau economice.

În temeiul Regulamentului privind serviciile digitale, platformele online au obligația de a publica rapoarte privind transparența care să conțină informații cu privire la practicile lor de moderare a conținutului. Făcând trimitere la Directiva UE privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, actul de punere în aplicare prezintă categorii pentru raportarea deciziilor de moderare a conținutului care afectează femeile și fetele. Printre acestea se numără hărțuirea și intimidarea cibernetică, hărțuirea cibernetică și urmărirea cibernetică, dezinformarea bazată pe gen, incitarea ilegală la violență și ură, partajarea neconsensuală de materiale intime, inclusiv tehnologii deepfake sau similare.³⁴ Furnizorii trebuie să publice primele rapoarte armonizate la începutul anului 2026. În plus, Actul legislativ privind serviciile digitale mandatează furnizorii să acorde acces la date pentru cercetarea privind detectarea, identificarea și înțelegerea riscurilor sistemice în UE și privind caracterul adecvat, eficiența și impactul măsurilor de atenuare a riscurilor luate de furnizori.

Pentru a proteja siguranța femeilor în mediul online, Comisia facilitează în prezent dezvoltarea unui nou cadru de cooperare între platformele de internet, acesta fiind unul dintre ultimele rezultate anunțate în Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025.

32 Regulamentul (UE) 2022/2065 al Parlamentului European și al Consiliului din 19 octombrie 2022 privind o piață unică pentru serviciile digitale și de modificare a Directivei 2000/31/CE (Regulamentul privind serviciile digitale) (Text cu relevanță pentru SEE), JO L 277, 27.10.2022, p. 1.

33 Hicks, J. (2021). Dovezi globale privind prevalența și impactul violenței de gen online. Raportul serviciului de asistență K4D. Institutul de Studii de Dezvoltare. [Documentul DOI:10.19088/K4D.2021.140](https://doi.org/10.19088/K4D.2021.140).

34 Regulamentul de punere în aplicare (UE) al Comisiei din 4 noiembrie 2024 de stabilire a modelelor pentru obligațiile de raportare în materie de transparență ale furnizorilor de servicii intermediare și de servicii de furnizare de platforme online în temeiul Regulamentului (UE) 2022/2065 al Parlamentului European și al Consiliului, C(2024) 7005 final și anexa la Regulamentul de punere în aplicare (UE) C(2024) 7005 final al Comisiei.

Legea privind IA ³⁵ interzice sistemele foarte dăunătoare care pot permite violența pe criterii de gen. În mod concret, aceasta interzice practicile dăunătoare ale IA care pot fi utilizate pentru a perpetua sau a facilita violența împotriva femeilor și a fetelor, cum ar fi sistemele de IA manipulative sau exploatare pentru a urmări și a manipula persoanele, inclusiv femeile și fetele, în moduri semnificativ dăunătoare. În plus, legea impune cerințe de transparență pentru conținutul generat sintetic, inclusiv pentru conținutul deep-fake.

În cele din urmă, prin desemnarea a patru platforme de conținut pentru adulți drept platforme online foarte mari, Comisia abordează o serie de conținuturi, activități și practici ilegale cu o dimensiune de gen, cum ar fi diseminarea de materiale care conțin abuzuri sexuale asupra copiilor, partajarea neconsensuală de materiale intime sau manipulate, traficul de persoane și sclavia modernă. În 2024, Comisia a trimis către trei dintre acestea (Pornhub, Stripchat și XVideos) cereri de informații în temeiul Regulamentului privind serviciile digitale pentru a solicita întreprinderilor să furnizeze informații mai detaliate cu privire la măsurile luate pentru a evalua și a atenua cu diligență riscurile legate de protecția minorilor online, diseminarea conținutului ilegal și prevenirea violenței pe criterii de gen și riscurile aferente. Comisia a solicitat, de asemenea, detalii privind mecanismele de asigurare a vârstei adoptate de aceste platforme. În plus, Comisia colaborează cu experți în domeniul pornografiei digitale pentru a cartografia cadrul juridic pentru reglementarea conținutului online pentru adulți la nivelul UE și al statelor membre. Acestea oferă, de asemenea, o imagine de ansamblu asupra industriei pornografice și stabilesc o rezervă de dovezi pentru a identifica și analiza riscurile sistemice și eficacitatea măsurilor de atenuare aferente.

În februarie, EIGE a publicat un raport care propune un cadru de măsurare pe care statele membre să îl utilizeze pentru a măsura prevalența statistică, incidența și cazurile raportate de forme specifice de violență cibernetică împotriva femeilor și fetelor și pentru a raporta datele colectate într-un mod comparabil. ³⁶

În 2024, în Estonia a fost tradus și publicat un ghid privind violența cibernetică pentru profesioniștii care lucrează cu victimele. Acesta oferă un sprijin valoros și recomandări practice pentru a ajuta victimele în mod eficace și sensibil, pentru a gestiona riscurile și pentru a contribui la restabilirea sentimentului de securitate al victimelor. Conceput pentru a facilita munca specialiștilor, acest ghid oferă instrucțiuni concrete și bune practici. Ca resursă vitală, contribuie la îmbunătățirea înțelegerii de către profesioniști a impactului violenței cibernetice și asigură un sprijin cuprinzător pentru fiecare persoană afectată.

Hărțuirea sexuală la locul de muncă

Femeile au dreptul de a trăi și de a munci fără violență și hărțuire. Cu toate acestea, deși acest lucru este în general acceptat, violența și hărțuirea rămân omniprezente în lumea muncii. Conform datelor recente din sondajul UE privind violența de gen, 4,3 % dintre femeile care au lucrat dintotdeauna au fost victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă în ultimele 12 luni, 12,8 % în ultimii cinci ani și

35 Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 300/2008, (UE) nr. 167/2013, (UE) nr. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 și (UE) 2019/2144 și a Directivelor 2014/90/UE, (UE) 2016/797 și (UE) 2020/1828 (Legea privind inteligența artificială) (Text cu relevanță pentru SEE).

36 EIGE (2025), Combaterea violenței cibernetice împotriva femeilor și a fetelor: Developing an EU measurement framework (Dezvoltarea unui cadru de măsurare al UE), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg. [Disponibilă online.](#)

30,8 % la vârsta adultă. Doar 37,3 % au raportat episodul unui serviciu oficial de sprijin sau poliției sau funcționarilor de la locul de muncă.

Violența și hărțuirea femeilor la locul de muncă împiedică capacitarea femeilor, restricționează accesul acestora la piața muncii și perpetuează segregarea profesională de gen. Aceasta este adesea înrădăcinată în dinamica inegală a puterii de gen, în stereotipurile de gen, în valorile patriarhale și în inegalitățile istorice dintre bărbați și femei.

La 25 martie 2024, după trei ani și jumătate de negocieri, Consiliul a convenit să invite statele membre să ratifice Convenția (nr. 190) din 2019 a Organizației Internaționale a Muncii privind violența și hărțuirea.³⁷ UE și statele sale membre au jucat un rol activ în adoptarea Convenției nr. 190 în cadrul celei de a 108-a Conferințe Internaționale a Muncii din 2019. Până în prezent, 12 state membre ale UE au ratificat convenția: Austria, Belgia, Danemarca, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Portugalia, România și Spania.

Hărțuirea bazată pe gen la locul de muncă este, de asemenea, o problemă în domeniul cercetării și inovării (R&I).³⁸ Pentru a contracara acest fenomen, subgrupul Forumului Spațiului european de cercetare (SEC) „Egalitate de gen incluzivă”, în strânsă cooperare cu Comisia Europeană, a elaborat în 2024 un cod de conduită cu toleranță zero privind combaterea violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale, în sistemul de cercetare și inovare al UE.³⁹ Codul de conduită, elaborat de subgrupul Forumului SEC, urmărește să abordeze incidentele de violență de gen în mediile de cercetare și de învățământ superior prin stabilirea unei abordări comune, a unor definiții și a unei liste de principii care să ghideze statele membre și alte părți interesate și persoane, pentru a crea un mediu european de cercetare și inovare fără toate formele de violență de gen, bazat pe valorile egalității de gen și incluziunii, respectului, demnității și siguranței. Pentru a sprijini codul de conduită și principiile acestuia, proiectul GenderSAFE din cadrul programului Orizont Europa a publicat un angajament⁴⁰ și a invitat părțile interesate, practicienii, precum și studenții să se alăture unei comunități de practică dedicate.⁴¹

În plus, în 2024, în cooperare cu statele membre și cu părțile interesate din domeniul cercetării și inovării, în cadrul Zilelor cercetării și inovării a fost organizată o masă rotundă intitulată „Către un SEC fără violență bazată pe gen în știință”.⁴²

Traficul de persoane

Traficul de persoane este o infracțiune care distruge viețile persoanelor, privându-le demnitatea, libertatea și drepturile fundamentale. Aceasta este adesea o infracțiune violentă comisă de rețelele de criminalitate organizată.

Unul dintre principalele rezultate ale Strategiei UE de combatere a traficului de persoane pentru perioada 2021-2025 în 2024 a fost evaluarea Directivei UE privind combaterea traficului de persoane și adoptarea Directivei modificate privind combaterea traficului⁴³ de persoane. Directiva

37 Decizia (UE) 2024/2018 a Consiliului din 25 martie 2024 prin care statele membre sunt invitate să ratifice Convenția (nr. 190) din 2019 a Organizației Internaționale a Muncii privind violența și hărțuirea (JO L 2024/1018, 2.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>)

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

43 Directiva (UE) 2024/1712 a Parlamentului European și a Consiliului din 13 iunie 2024 de modificare a Directivei 2011/36/UE privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și protejarea victimelor acestuia, JO L

modificată privind combaterea traficului de persoane consolidează și mai mult prevenirea, sprijinul acordat victimelor și cooperarea transfrontalieră. Acesta subliniază o abordare care ia în considerare dimensiunea de gen, asigurând o mai bună protecție a femeilor, a copiilor, a persoanelor cu handicap și a altor grupuri vulnerabile. Directiva modificată include exploatarea maternității de substituție, a căsătoriei forțate și a adopției ilegale printre formele de exploatare. De asemenea, aceasta pune un accent mai mare pe dimensiunea online, considerând exploatarea sexuală comisă prin utilizarea tehnologiilor informației și comunicațiilor drept circumstanță agravantă. În plus, utilizarea în cunoștință de cauză a serviciilor furnizate de victimele traficului de persoane, cum ar fi serviciile de prostituție, devine o infracțiune cu scopul de a reduce cererea care favorizează traficul de persoane. Colectarea de date la nivelul UE privind traficul de persoane pe baza unor indicatori specifici devine obligatorie, oferind informații mai cuprinzătoare și îmbunătățind cunoștințele despre fenomen.

În domeniul migrației, în mai 2024 a fost publicată o cerere ⁴⁴ de propuneri, cu un buget de 6 milioane EUR în cadrul Fondului pentru azil, migrație și integrare (FAMI) 2021-2027. ⁴⁵ Cererea de propuneri vizează consolidarea asistenței, a sprijinului și a integrării resortisanților țărilor terțe care sunt victime ale traficului de persoane și care sunt resortisanți ai țărilor terțe. Cererea de propuneri se axează pe prevenirea, identificarea victimelor, sensibilizarea cu privire la traficul de persoane și acordarea de sprijin victimelor muncii și exploatării sexuale, precum și victimelor criminalității forțate. Aceasta include asistență specializată și sprijin pentru victimele traficului de persoane care sunt resortisanți ai țărilor terțe, ținând seama de nevoile lor specifice, cum ar fi vârsta, sexul și consecințele fizice și psihologice ale formei (formelor) de exploatare la care au fost supuse.

În plus, în noiembrie 2023, proiectul VANGUARD cu o durată de 3 ani a fost finanțat în cadrul clusterului 3 „Securitate civilă pentru societate” din cadrul programului Orizont Europa, cu o contribuție din partea UE de 4,5 milioane EUR. Acest proiect vizează consolidarea luptei împotriva traficului de persoane (THB) în contextul soluțiilor tehnologice avansate, al înțelegerii, al sensibilizării și al formării, pentru a perturba lanțul traficului de persoane într-un stadiu incipient și pentru a aborda cultura impunității. În special, VANGUARD va oferi o imagine îmbunătățită a traficului de persoane, cu un accent deosebit pe traficul de persoane în scopul exploatării sexuale, al exploatării prin muncă și al criminalității forțate.

Planul de acțiune operațional EMPACT privind traficul de persoane ⁴⁶ a fost consolidat pentru a aborda riscurile traficului de persoane în fața numărului fără precedent de mare de persoane vulnerabile, în principal femei și copii, care solicită protecție în UE din cauza războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei. Accentul specific al acțiunilor operaționale a fost menținut în noul plan de acțiune operațional pentru perioada 2024-2025 și este în prezent pe deplin încorporat în mai multe acțiuni, de exemplu în ceea ce privește exploatarea prin muncă, traficul de copii sau monitorizarea internetului.

Sprijinirea victimelor violenței bazate pe gen

Pe lângă adoptarea Directivei privind violența împotriva femeilor în mai 2024, care stabilește măsuri adaptate de sprijin pentru victimele violenței de gen (a se vedea secțiunea „Eliminarea violenței de gen” de mai sus), în 2024 s-au înregistrat progrese în ceea ce privește revizuirea

2024/1712, 24.6.2024.

44 AMIF-2024-TF2-AG-THB.

45 Regulamentul (UE) 2021/1147 al Parlamentului European și al Consiliului din 7 iulie 2021 de instituire a Fondului pentru azil, migrație și integrare.

46 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

Directivei privind drepturile victimelor: la 14 iunie, Consiliul a adoptat o abordare generală cu privire la text,⁴⁷ iar în aprilie, Parlamentul a aprobat mandatul său de a iniția negocieri interinstituționale. Trilogurile au început la sfârșitul anului 2024.⁴⁸ Propunerea, adoptată de Comisie la 12 iulie 2023, vizează consolidarea în continuare a drepturilor victimelor criminalității în UE, inclusiv a drepturilor victimelor celor mai vulnerabile, cum ar fi victimele violenței împotriva femeilor și ale violenței domestice.⁴⁹ În acest sens, urmărește să abordeze problemele identificate în evaluarea Directivei privind drepturile victimelor, adoptată în iunie 2022.⁵⁰

În plus, în cadrul Strategiei UE privind drepturile victimelor (2020-2025), Comisia lucrează⁵¹ la acțiuni fără caracter legislativ pentru a îmbunătăți drepturile victimelor violenței de gen și ale violenței domestice în UE. Astfel de acțiuni includ: (i) promovarea structurilor care oferă sprijin specific și integrat victimelor cu nevoi speciale, cum ar fi victimele violenței de gen și ale violenței domestice; și (ii) punerea în aplicare a campaniei UE privind drepturile victimelor, care include o componentă privind violența bazată pe gen.⁵² O completare importantă a campaniei este cartea Fata care și-a ținut ochii deschiși. Aceasta crește gradul de sensibilizare cu privire la drepturile victimelor crimelor de război (care sunt în cea mai mare parte femei și copii) în temeiul normelor UE și încurajează cetățenii UE să aibă „ochii deschiși” la situația lor. În plus, în cadrul clusterului 3 „Securitate civilă pentru societate” din cadrul programului Orizont Europa, sunt finanțate două proiecte, IMPROVE și ISEDA, în valoare totală de 5,7 milioane EUR din contribuția UE, care vizează combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, de la prevenire prin detectare până la sprijinul acordat victimei, utilizând o combinație de abordări tehnologice și societale.

Parlamentul german a adoptat o lege⁵³ pentru a preveni „hărțuirea pe trotuare” de către oponenții avortului în imediata vecinătate a centrelor de consiliere pentru femeile însărcinate și a clinicilor de avort. Legea urmărește să protejeze în mod eficient femeile însărcinate de acest tip tot mai mare de hărțuire și să se asigure că acestea pot beneficia în mod liber de servicii de consiliere și au acces la facilități care efectuează avorturi. Legea a intrat în vigoare la 13 noiembrie 2024.

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250(COD))

49 Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 2012/29/UE de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului.

50 Document de lucru al serviciilor Comisiei – Evaluarea Directivei 2012/29/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2012 de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului, SWD/2022/0179 final.

51 Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – Strategia UE privind drepturile victimelor (2020-2025), COM/2020/258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>

În iulie 2024, Austria a publicat o „Strategie de protecție a violenței pentru coordonare și cooperare, cu accent pe consilierea femeilor afectate de violență”, care a fost elaborată sub conducerea Direcției Generale Femei și Egalitate într-un proces participativ, implicând peste 200 de părți interesate. Scopul strategiei este de a sprijini toate femeile și fetele victime ale violenței într-un stadiu incipient. În plus, sunt stabilite priorități strategice în sistemul instituțional general de protecție și prevenire a violenței, în conformitate cu Convenția de la Istanbul, care va contribui la consolidarea drepturilor femeilor și fetelor.⁵⁴

Provocarea stereotipurilor de gen

La începutul anului 2024, Comisia și-a încheiat campania privind combaterea stereotipurilor de gen.⁵⁵ Campania #EndGenderStereotypes a vizat tinerii adulți în principal pe platformele de comunicare socială, dar și prin influențatori și activități de informare în mass-media. Campania a abordat stereotipurile de gen în diferite domenii ale vieții, cum ar fi opțiunile de carieră, partajarea responsabilităților de îngrijire și luarea deciziilor. Campania a fost premiată de Forbes Social Awards 2023. Materialele în toate limbile UE rămân disponibile pe site-ul campaniei și pot fi descărcate și utilizate de părțile interesate.

În 2024, Comisia a publicat două sondaje Eurobarometru privind stereotipurile de gen: un sondaj Eurobarometru fulger privind stereotipurile de gen legate de violența împotriva femeilor (noiembrie) și un alt sondaj care acoperă stereotipurile de gen în sens mai larg (decembrie).

La 25 noiembrie 2024, Comisia a publicat rezultatele sondajului Eurobarometru Flash, care a fost realizat pentru a înțelege mai bine atitudinile europenilor față de violență și relativizarea comportamentelor violente sau umilitoare.⁵⁶ Rezultatele au arătat că majoritatea europenilor nu sunt de acord cu obiectivizarea femeilor și cu stereotipurile legate de violența sexuală, dar și că unele stereotipuri persistă, în special în unele state membre. De exemplu, în timp ce peste 9 din 10 respondenți (93 %), în medie, din întreaga UE, nu sunt de acord cu afirmația „un soț sau un iubit poate face sex cu soția sau prietena sa fără consimțământul acesteia”, această proporție variază de la 85 % în Danemarca la 97 % în Luxemburg și Malta. În mod similar, în timp ce, în medie, la nivelul UE, 92 % dintre respondenți consideră că este inacceptabil ca un bărbat să își lovească ocazional soția/iubita, femeile sunt mai susceptibile să considere acest lucru inacceptabil decât bărbații (95 % față de 89 %), iar procentele variază de la 87 % în Finlanda la 97 % în Luxemburg.⁵⁷

În cele din urmă, în ceea ce privește conștientizarea și percepția problemei violenței împotriva femeilor, aproximativ 7 din 10 respondenți (71 %) sunt, în medie, de acord că violența în cuplu împotriva femeilor este „foarte frecventă” sau „destul de frecventă” în țara lor, în timp ce doar o treime dintre respondenți (33 %) răspund la fel cu privire la violența în cuplu împotriva bărbaților. Din nou, există diferențe mari între țări, de la 91 % în România la 44 % în Danemarca, și în funcție

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mit-fokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> și <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie.html>

55 https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 Pentru Lituania, procentul este de 55 %, dar a fost exclus din calculul mediei ca valoare aberantă. Rezultatul s-ar putea datora unei probleme de traducere a cuvântului „slapping”, care nu are o traducere precisă în lituaniană și ar fi putut fi interpretată ca o formă mai puțin severă de agresiune fizică.

de gen, 78 % dintre femei considerând că violența în cuplu împotriva femeilor este frecventă în țara lor, față de 63 % dintre bărbați.

Un alt ⁵⁸ sondaj Eurobarometru special a explorat percepțiile legate de stereotipurile de gen și măsura în care acestea sunt încă comune în rândul cetățenilor UE. Întrebările au fost legate de rolurile de gen și de comportamentele acceptabile; stereotipurile de gen privind viața de familie și viața profesională; și stereotipurile de gen în politică și în funcțiile de conducere. Sondajul s-a bazat parțial pe studii Eurobarometru speciale anterioare privind egalitatea de gen, realizate pe tema „Egalitatea de gen” în 2009⁵⁹, 2014⁶⁰ și 2017⁶¹.

Rezultatele arată că unele stereotipuri de gen sunt încă destul de răspândite. Mai mult de șase din zece respondenți sunt de acord că femeile sunt mai predispuse să ia decizii pe baza emoțiilor lor și aproximativ patru din zece sunt de acord că cel mai important rol al unui bărbat este acela de a câștiga bani (42 %, -1 pp din 2017) și că cel mai important rol al unei femei este acela de a avea grijă de casă și de familie (38 %, -6 pp). Variațiile de percepție în statele membre ale UE ating 64 de puncte procentuale.

Majoritatea stereotipurilor legate de deciziile privind viața profesională și cea privată sunt respinse în general, dar proporții semnificative au în continuare opinii stereotipice cu privire la comportamentele dorite de femei din punct de vedere social. De exemplu, doar puțin peste jumătate (51 %, +3 puncte procentuale față de 2009) sunt de acord că, în cazul în care remunerația tatălui este mai mică decât cea a mamei, acesta este cel care ar trebui să renunțe la muncă pentru a avea grijă de copii, dacă o familie decide că un părinte trebuie să facă acest lucru. Constatările sunt mixte și în ceea ce privește percepțiile asupra atributelor de gen la domiciliu, unul din cinci respondenți fiind de acord că, în ceea ce privește deciziile familiale importante, bărbații ar trebui să aibă ultimul cuvânt, iar opiniile sunt împărțite cu privire la măsura în care, în general, bărbații sunt în mod natural mai puțin competenți decât femeile în îndeplinirea sarcinilor casnice (49 % „sunt de acord” față de 49 % „nu sunt de acord”).

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

THRIVING ÎNTR-O ECONOMIE EGALĂ DE GEN

În 2024 s-au înregistrat unele tendințe economice încurajatoare în ceea ce privește egalitatea de gen. Cele mai recente date disponibile (pentru 2023) au arătat că ocuparea forței de muncă în rândul femeilor în UE a depășit pentru prima dată pragul de 70 %. Această evoluție a avut loc în contextul unei creșteri globale a ratei de ocupare a forței de muncă în UE la 75,3 %. În plus, deși creșterea pentru femei a fost mai mică decât în ultimii doi ani, aceasta a fost mai mare decât creșterea pentru bărbați. Acest lucru a condus la cea mai mică disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă din ultimul deceniu, de 10,2 puncte procentuale (pp) (-0,5 puncte procentuale față de 2023). Această evoluție este în concordanță cu o tendință pe termen lung începând din 2009, deși cu diferențe semnificative între țări.

Această tendință pozitivă se reflectă și în alți indicatori ai disparității de gen. Potrivit Raportului Organizației Internaționale a Muncii din 2024 privind disparitatea de gen la nivel mondial, creșterea generală a participării pe piața forței ⁶² de muncă reflectă trecerea la o pondere mai mare a lucrătorilor de sex feminin, în vârstă și cu un nivel ridicat de educație, favorizată de o creștere a mobilității forței de muncă, de politicile subvenționate de îngrijire a copiilor și de concediul din motive familiale, de schemele de păstrare a locului de muncă și de pensionarea întârziată. Cu toate acestea, Organizația Internațională a Muncii subliniază, de asemenea, că lipsa investițiilor publice și private în serviciile de îngrijire a copiilor și în alte servicii formale de îngrijire, precum și atitudinile inegale de lungă durată față de activitățile de îngrijire în general împing costul economic și social al îngrijirii în principal asupra femeilor. Acest lucru se traduce printr-un mare potențial neexploatat pentru economiile noastre, astfel cum a fost evidențiat, de exemplu, de estimările EIGE care prevăd o rată de ocupare a forței de muncă de 80 % până în 2050 în cazul în care există îmbunătățiri substanțiale ale egalității de gen. ⁶³

Eliminarea disparităților de gen pe piața forței de muncă

În toate statele membre, ratele de ocupare a forței de muncă sunt mai ridicate pentru bărbați decât pentru femei. Ca model general, cu cât este mai scăzută rata de ocupare a femeilor într-o țară, cu atât este mai mare disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. În 2023, rata de ocupare a bărbaților a fost de 80,4 % în UE, în timp ce rata de ocupare a femeilor a fost de 70,2 %, ceea ce a dus la o disparitate de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă de 10,2 puncte procentuale. ⁶⁴

Ratele de ocupare a forței de muncă atât pentru femei, cât și pentru bărbați au crescut în mod constant și lent în ultimii 10 ani, fiind întrerupte doar de pandemie în 2020. Cu toate acestea, începând din 2018, creșterea pentru femei a avut tendința de a fi ușor mai mare și, prin urmare, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a scăzut de la 11,3 puncte procentuale în 2018 și 11,0 puncte procentuale în 2020 la 10,2 puncte procentuale în 2023.

Diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă variază foarte mult de la o țară la alta și de la o regiune la alta în UE. Ca parte a angajamentului său de a promova locuri de muncă favorabile incluziunii, Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale ⁶⁵ a stabilit obiectivul de a atinge o creștere globală a ocupării forței de muncă în UE la 78 % până în 2030,

62 OIM, *Global Gender GAP report (Raportul GAP privind egalitatea de gen la nivel mondial)*, 2024. [Disponibilă online.](#)

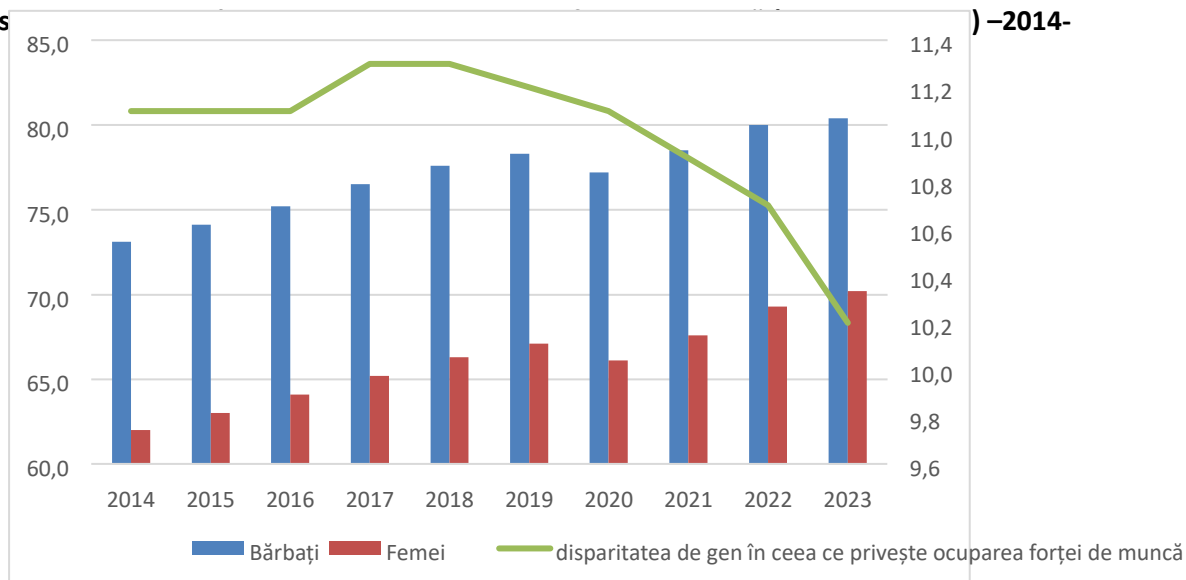
63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană)*, 2017. [Disponibilă online.](#)

64 Eurostat ([lfsa_ergan](#)).

inclusiv prin depunerea de eforturi pentru a reduce cel puțin la jumătate disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în comparație cu 2019. În 2023, rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani în UE a fost de 75,3 %, astfel încât obiectivul pentru 2030 pare să fie realizabil. În 2023, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a scăzut cu -0,5 puncte procentuale, mai mult decât în anul precedent.

65 Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, COM(2021) 102 final.

Figura 1 Ratele de ocupare a forței de muncă cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani în funcție de sex și dis
2023

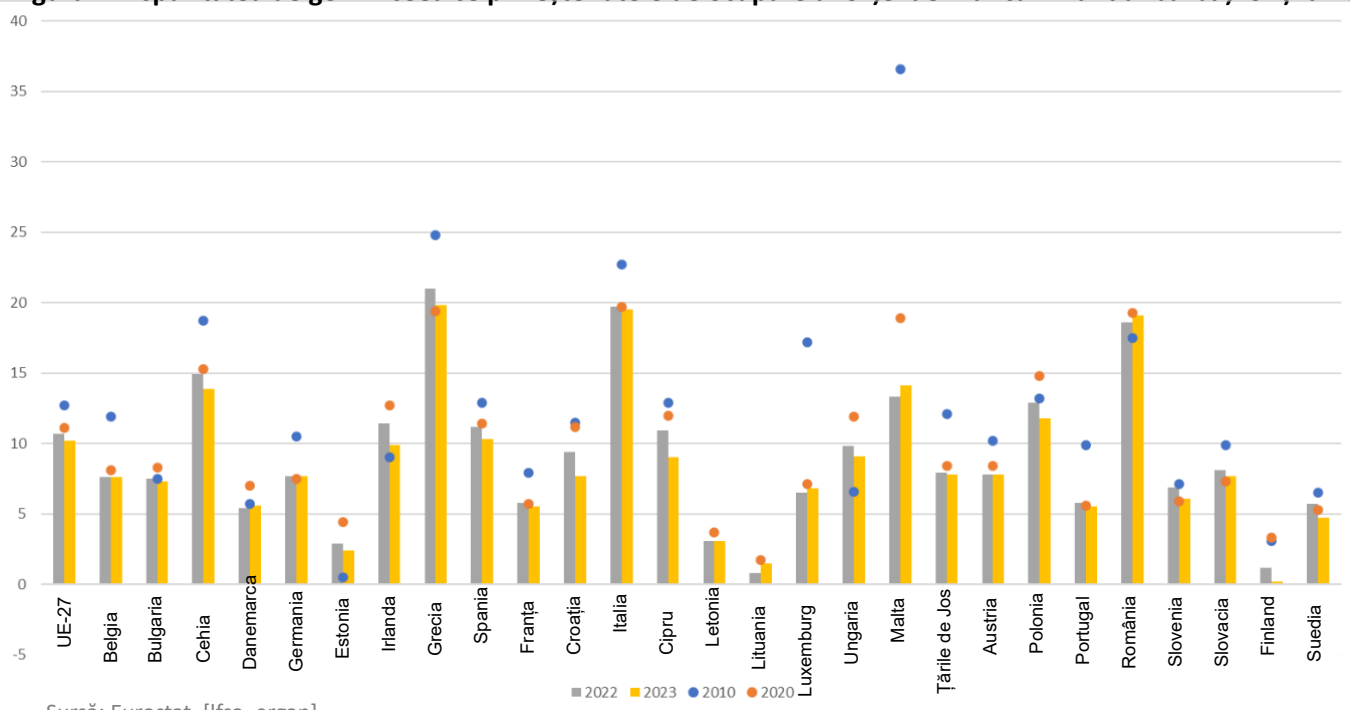


Sursă: Eurostat, [\[fsi_emp_a\]](#)

Notă: Disparitatea de gen este definită ca diferența dintre rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor și cea în rândul bărbaților, exprimată în puncte procentuale.

În 2023, doar șapte state membre ale UE (Spania, Polonia, Cehia, Malta, România, Italia și Grecia) au înregistrat disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă mai mari decât decalajul pentru UE în ansamblu. În Italia, Grecia și România, ratele de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor au fost deosebit de scăzute, situându-se sub 60 % (56,5 %, 57,6 % și, respectiv, 59,1 %), comparativ cu aproximativ trei sferturi dintre bărbați (76,0 %, 77,4 % și, respectiv, 78,2 %).

Figura 2 Disparitatea de gen în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților și al femeilor, cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani



Sursă: Eurostat, [lfsa_ergan].

Reducerea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în majoritatea țărilor începând din 2010 reflectă o creștere a ratelor globale de ocupare a forței de muncă, ocuparea forței de muncă în rândul bărbaților crescând mai puțin decât ocuparea forței de muncă în rândul femeilor. În Malta, creșterea pentru femei este deosebit de remarcabilă, cu peste 32 de puncte procentuale în 13 ani, deși disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă rămâne ridicată. Această schimbare a fost susținută de măsuri de politică menite să atragă mai multe femei pe piața forței de muncă, cum ar fi facilități fiscale și plăți de asigurări naționale pentru anii de îngrijire a copiilor, programe de formare, servicii gratuite de îngrijire a copiilor și transport școlar gratuit.

Există diferențe semnificative între regiunile UE în ceea ce privește disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și acestea persistă în timp. În regiunile mai puțin dezvoltate ale UE, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în 2022 (16 puncte procentuale) a fost de aproximativ două ori mai mare decât în regiunile mai dezvoltate (8 puncte procentuale) și în regiunile de tranziție (9 puncte procentuale). Diferența a fost mult mai mare în statele membre din sud (15 puncte procentuale) decât în cele din nord-vest (7 puncte procentuale) și din est (12 puncte procentuale). Acesta a fost de peste 20 de puncte procentuale în toate regiunile din Grecia, sudul Italiei și regiunile estice din România (figura 3). Rata de ocupare a femeilor a crescut în comparație cu cea a bărbaților în regiunile mai dezvoltate și de tranziție între 2013 și 2022, precum și în statele membre din nord-vest. În schimb, aceasta a scăzut în regiunile mai puțin dezvoltate și în țările sudice, unde ratele de ocupare a forței de muncă sunt mai scăzute, iar serviciile de îngrijire a copiilor de înaltă calitate și la prețuri accesibile lipsesc.⁶⁶

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă variază foarte mult în funcție de grupa de vârstă: în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani, decalajul continuă să fie cel mai scăzut, situându-se la 4,3 puncte procentuale în 2023. În unele țări, aceasta a fost chiar

66 A se vedea Comisia Europeană: Direcția Generală Politică Regională și Urbană, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. et al., *Al nouălea raport privind coeziunea economică, socială și teritorială*, Durán Laguna, J.(editor), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024. [Disponibilă online](#).

negativă, ceea ce înseamnă că rata de ocupare a forței de muncă a fost mai mare în rândul femeilor tinere decât în rândul bărbaților tineri (Irlanda, Lituania, Danemarca, Finlanda și Estonia). Cu toate acestea, ar trebui remarcat faptul că există diferențe semnificative între țări în ceea ce privește rata de ocupare a femeilor din această grupă de vârstă, variind între 76,2 % în Țările de Jos și 13,7 % în România. Pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 24 de ani, aceasta crește la 6,3 puncte procentuale și atinge valori maxime pentru categoria de vârstă 55-64 de ani la 12,1 puncte procentuale, cu diferențe mari de la o țară la alta. Acest lucru este influențat de creșterea duratei medii a vieții profesionale⁶⁷ pentru bărbați în UE: cu 39,0 ani de durată preconizată a vieții profesionale pentru bărbați și 34,7 ani pentru femei, disparitatea de gen a fost de 4,3 ani în 2023, în mare parte din cauza unei ponderi mai mari a responsabilităților de îngrijire informală care au determinat femeile să iasă de pe piața forței de muncă mai devreme decât bărbații. În același timp, disparitatea de gen în ceea ce privește vârsta efectivă de pensionare s-a redus substanțial în ultimul deceniu, vârsta efectivă de pensionare crescând în majoritatea țărilor între 2014 și 2023 pentru ambele sexe. În general, vârsta efectivă de pensionare a femeilor a crescut mai mult decât cea a bărbaților în 18 țări⁶⁸. În nouă dintre aceste țări⁶⁹, vârsta efectivă de pensionare a femeilor a crescut cu peste un an față de cea a bărbaților. Șapte țări au vârste de pensionare mai mici pentru femei decât pentru bărbați⁷⁰.

Aceste disparități de gen sunt și mai mari în cazul persoanelor cu copii, reflectând impactul disproporționat al calității de părinte asupra carierei femeilor. În 2023, la nivelul UE, rata de ocupare a femeilor cu vârste cuprinse între 25 și 54 de ani cu copii a fost de 74,9 %, comparativ cu 91,9 % pentru bărbații cu copii. Astfel, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a atins 17,0 puncte procentuale în rândul persoanelor cu copii, în timp ce a fost de 4 puncte procentuale în rândul persoanelor fără copii.

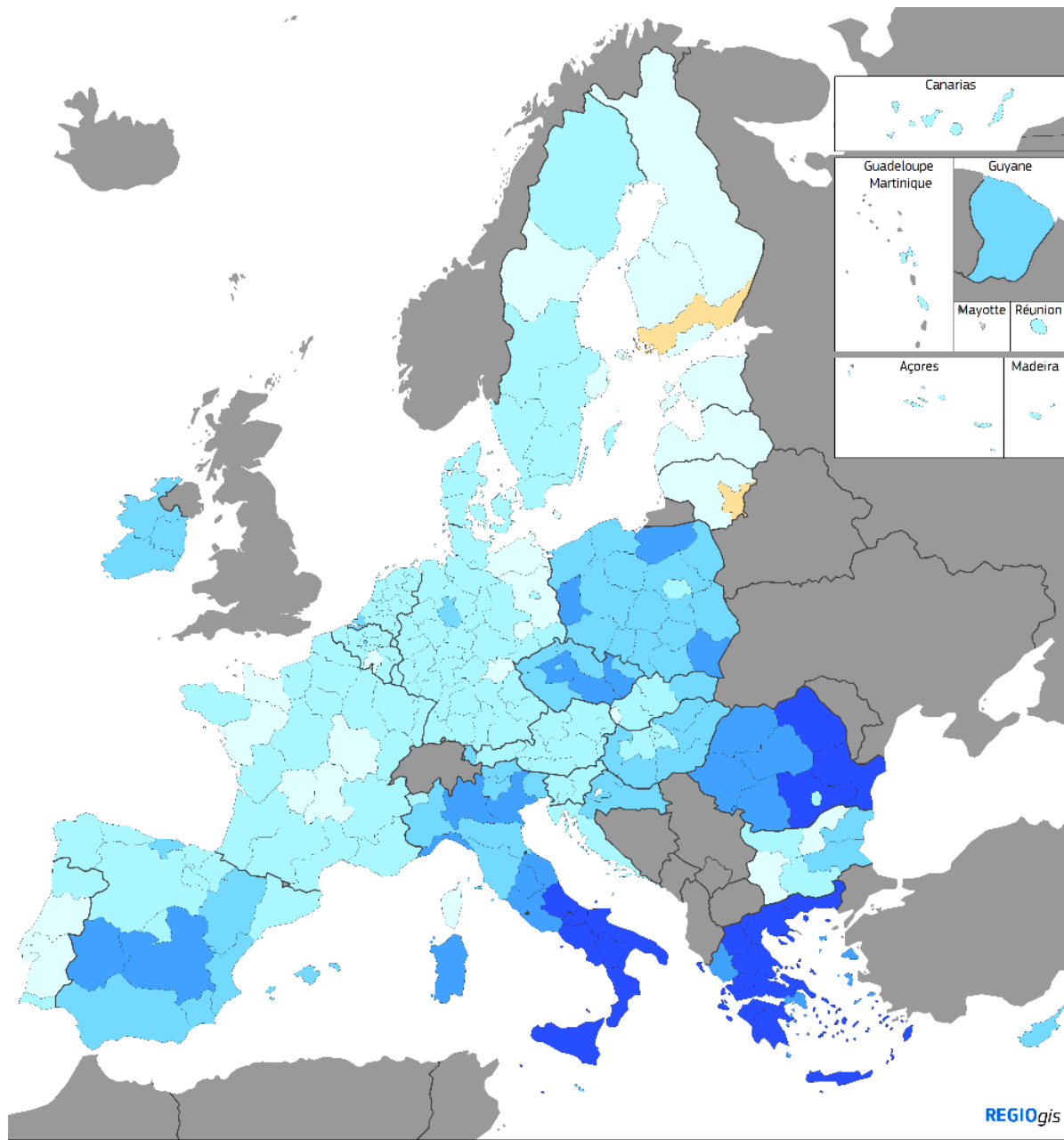
67 Indicatorul privind durata vieții profesionale este o estimare a numărului de ani în care se preconizează că o persoană, în prezent în vârstă de 15 ani, va fi încadrată în muncă (adică va fi angajată sau șomeră) pe tot parcursul vieții sale. Scopul său este de a oferi un punct de vedere diferit cu privire la piața forței de muncă, analizând întregul ciclu de viață al persoanelor de pe piața forței de muncă, mai degrabă decât anumite state din ciclul de viață, cum ar fi șomajul în rândul tinerilor sau retragerea timpurie de pe piața forței de muncă.

68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI, SK.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI, SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO, SK.

Figura 3: Variația regională a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în UE, 2022



Diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor și al bărbaților (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani), 2022.
Diferența procentuală de puncte (femeie - bărbat)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

UE-27 = -10,7

Sursă: Eurostat (lfst_r_lfe2emprt)

Sursă: Elaborare DG REGIO, pe baza datelor Eurostat [lfst_r_lfe2emprt]

0 500 km
© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este, de asemenea, ⁷¹ mai mare atunci când se ia în considerare ocuparea forței de muncă în echivalent normă întregă (ENI), întrucât ponderea muncii cu fracțiune de normă este mult mai mare în rândul femeilor decât al bărbaților (27,9 % față de 7,7 % în 2023). Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă a rămas stabilă în ultimii ani (20,6 puncte procentuale în 2021 și 20,2 puncte procentuale în 2022). În 2023, cele mai mari disparități de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cu fracțiune de normă au fost înregistrate în Țările de Jos (42,3 puncte procentuale), Austria (41,8 puncte procentuale), Germania (36,9 puncte procentuale) și Belgia (27,4 puncte procentuale).

Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă continuă să fie ridicată pentru femeile migrante. În cazul femeilor care nu sunt cetățeni ai UE, rata de ocupare a forței de muncă a fost cu 20 de puncte procentuale mai mică decât în cazul femeilor care sunt resortisanți ai unei țări terțe în 2023. Acest decalaj poate fi comparat cu un decalaj de 5,7 puncte procentuale pentru bărbații care nu sunt cetățeni ai UE. Rata de supracalificare pentru femeile migrante a rămas ridicată: În 2023, 42,9 % dintre femeile cu studii terțiare din afara UE lucrau în ocupații cu un nivel scăzut sau mediu de calificare, comparativ cu 36,2 % dintre bărbații din afara UE și 21,3 % dintre femeile resortisante.

În ceea ce privește incidența muncii cu fracțiune de normă, ⁷² în 2023, 17,1 % dintre persoanele angajate în UE erau persoane cu fracțiune de normă. În 2023, rata de creștere a ocupării forței de muncă cu fracțiune de normă (+2,0 %) a depășit-o pe cea a ocupării forței de muncă cu normă întregă (+0,8 %) pentru prima dată într-un deceniu. Cu toate acestea, ponderea totală a muncii cu fracțiune de normă scade treptat.

Motivele raportate de lucrătorii cu fracțiune de normă cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani pentru programul lor de lucru arată ce factori au influențat această alegere: pentru femei, îngrijirea adulților cu handicap sau a copiilor este cea mai relevantă (29,5 % dintre femeile cu fracțiune de normă față de 8,2 % dintre bărbații cu fracțiune de normă); pentru bărbați, nu este vorba despre găsirea unui loc de muncă cu normă întregă (18,1 % pentru femei, față de 27,5 % pentru bărbați).

Relevanța de a avea copii arată ca factor în tendința de a lucra cu fracțiune de normă în funcție de numărul de copii ai persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 54 de ani: aproape o treime (31,8 %) dintre femeile angajate cu copii din UE au lucrat cu fracțiune de normă în 2023, comparativ cu 5,0 % dintre bărbați, cele mai mari ponderi înregistrându-se în Austria (69,2 %), Țările de Jos (67,9 %) și Germania (65,4 %). Această pondere este mai mare decât în rândul femeilor fără copii, la toate nivelurile de educație. În mod similar cu ceea ce se întâmplă în cazul muncii cu normă întregă (a se vedea Raportul anual pe 2023), situația este opusă în cazul bărbaților: ponderea bărbaților cu fracțiune de normă cu copii a fost mai mică decât ponderea celor fără copii pentru toate nivelurile de învățământ (a se vedea figura 4). În majoritatea țărilor, impactul calității de părinte se reflectă atât în rata de ocupare a femeilor, cât și în ponderea ocupării forței de muncă cu fracțiune de normă în rândul femeilor – Germania, Austria și Italia combinând un impact ridicat atât asupra ratelor de ocupare a forței de muncă, cât și asupra programului de lucru.

Aceste statistici demonstrează că, în majoritatea țărilor, faptul de a avea copii are un impact asupra ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor și asupra tendinței acestora de a lucra cu fracțiune de normă în comparație cu bărbații.

71 Raport comun privind ocuparea forței de muncă, 2025.

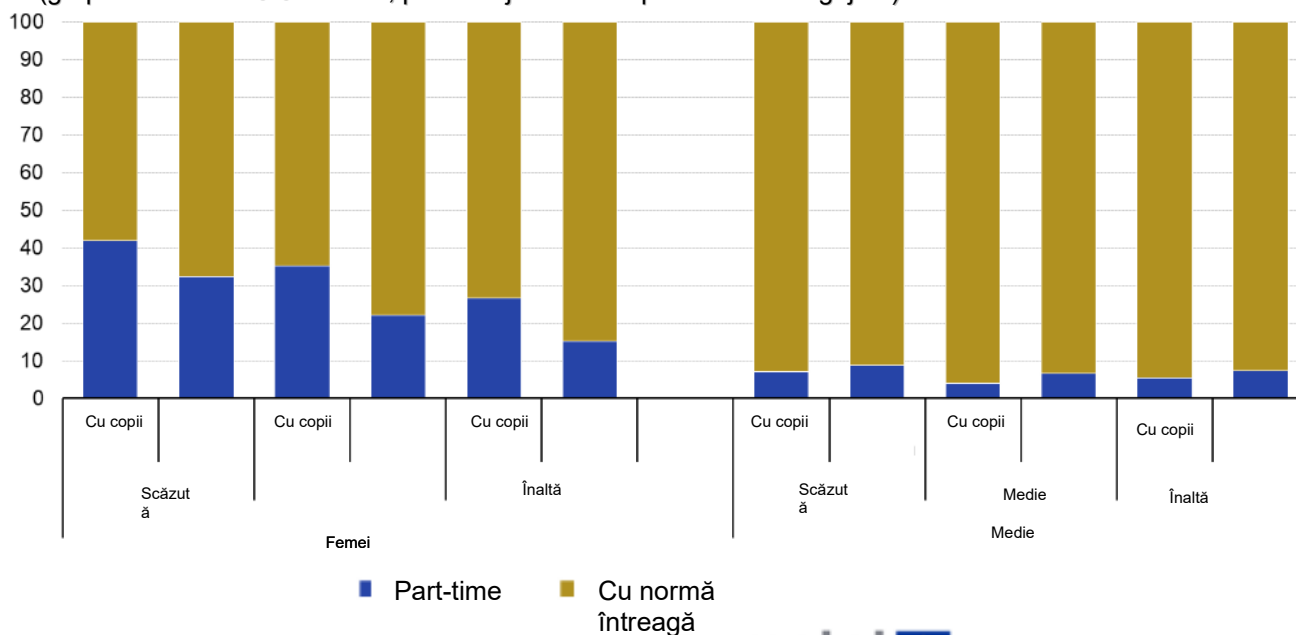
72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

În plus, sistemele fiscale naționale pot descuraja participarea pe piața forței de muncă a celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei, care este predominant femeie. De exemplu, impozitarea comună reduce stimulentele celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei de a lucra sau de a prelungi programul de lucru (de exemplu, prin trecerea de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă). În 2023, cele mai mari „capcane ale inactivității” (în care retragerea impozitelor și a prestațiilor sociale descurajează în mod semnificativ a doua persoană care contribuie la venitul familiei să intre pe piața forței de muncă) au fost observate în Lituania, Slovenia, Danemarca, Luxemburg, Belgia și Germania.⁷³

73 Comisia Europeană: Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Raport comun privind ocuparea forței de muncă 2025 – propunerea Comisiei, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025. [Disponibilă online.](#)

Locuri de muncă cu fracțiune de normă în funcție de sex, nivelul de instruire și prezența copiilor în UE, 2023

(grupa de vârstă 25-54 de ani, procentaj din totalul persoanelor angajate)



Sursă: Extracția ad-hoc a AFM de către Eurostat



Majoritatea țărilor UE au elaborat strategii sau proiecte specifice pentru a încuraja repartizarea egală a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei, permițând, la rândul lor, femeilor să participe la ocuparea unui loc de muncă în condiții mai egale în comparație cu bărbații, ca angajați salariați sau ca antreprenori. Combaterea discriminării și promovarea egalității de gen și a egalității de șanse reprezintă unul dintre obiectivele principale ale Pactului privind competențele. Mai multe parteneriate din cadrul pactului depun eforturi pentru a aborda egalitatea de gen și pentru a spori participarea femeilor pe piața forței de muncă, precum și adoptarea și recalificarea în sectoare-cheie ale industriei. Printre exemple se numără participarea sporită a femeilor și a tinerilor la cariere în domeniul spațial (parteneriate spațiale pentru geo)⁷⁴ sau abordarea lipsei femeilor în sectoarele TIC și STIM (parteneriate digitale și microelectronice),⁷⁵ asigurarea unor programe de perfecționare și recalificare pentru femei, tineri, imigranți și grupuri defavorizate care depășesc ponderea forței de muncă a acestor grupuri cu 20 % (turism)⁷⁶ sau realizarea unei creșteri anuale cu 5 % a pozițiilor de conducere ale femeilor (textile).⁷⁷

Disponibilitatea unor formule flexibile de lucru poate încuraja o astfel de participare sporită a femeilor cu responsabilități de îngrijire, deoarece le permite să combine mai bine viața privată cu cea profesională. În timpul pandemiei, au fost puse în aplicare o mare varietate de măsuri de flexibilitate a muncii pentru a preveni șomajul masiv. Mulți angajatori au menținut, cel puțin într-o anumită măsură, aceste practici. Cu toate acestea, cercetările recente⁷⁸ au evidențiat faptul că telemunca, programul de lucru flexibil, concediile și politicile de întrerupere a carierei pot contraveni egalității de gen în ceea ce privește salariile și dezvoltarea carierei, deoarece femeile tind

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en

76 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en

77 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en

78 Comisia Europeană: Direcția Generală Justiție și Consumatori și Chung, H., Flexible working arrangements and gender equality in Europe, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024. [Disponibilă online.](#)

să le utilizeze mai des. Dacă nu sunt concepute și integrate în mod corespunzător în cultura locului de muncă, utilizarea acestor formule de lucru ar putea avea consecințe negative asupra carierei. Diviziunea inegală de gen a muncii casnice între bărbați și femei este unul dintre motivele pentru munca cu fracțiune de normă pe criteriile de gen. În plus, dacă munca cu fracțiune de normă este privită în mare măsură ca un aranjament pentru mame, acest lucru ar putea, de asemenea, să accentueze prejudecățile împotriva lucrătorilor cu fracțiune de normă – și anume că aceștia nu ar fi la fel de angajați, motivați și productivi ca alți lucrători, în pofida dovezilor care arată contrariul. Acest lucru este apoi exacerbat de faptul că tații tind, în schimb, să lucreze mai multe ore și, prin urmare, să îndeplinească mai bine standardul ideal de lucrător⁷⁹. Prin urmare, este important să se promoveze o mai bună utilizare a concediilor din motive familiale și a formulilor flexibile de lucru de către bărbați, precum și o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire la domiciliu între ambele sexe.

Pentru a permite părinților și persoanelor cu responsabilități de îngrijire să găsească un echilibru mai bun între viața profesională și cea de familie și pentru a încuraja o mai bună partajare a responsabilităților de îngrijire, Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a introdus concediul de paternitate plătit, concediul pentru creșterea copilului consolidat, concediul de îngrijitor și extinderea la îngrijitori a dreptului de a solicita formule flexibile de lucru (FWA). Lucrătorii care solicită sau își iau concediu din motive familiale și FWA sunt protejați din punct de vedere juridic împotriva discriminării prin mai multe măsuri. Termenul pentru transpunerea majorității dispozițiilor directivei în legislația națională a fost 2 august 2022, dar statelor membre li s-a acordat o perioadă suplimentară de doi ani (până la 2 august 2024) pentru a transpune plata indemnizației pentru ultimele două săptămâni de concediu pentru creșterea copilului. În ianuarie 2024, Comisia a trimis trei state membre în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru necomunicarea transpunerii complete a Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

În 2024, Centrul Național Slovac pentru Drepturile Omului și organizația neguvernamentală Možnosť voľby au lansat o campanie online de sensibilizare cu privire la egalitatea de gen. Campania s-a axat pe promovarea valorilor comune și pe combaterea stereotipurilor de gen. În timpul campaniei, influențatori cunoscuți au postat videoclipuri scurte pe Instagram cu hashtagul #spolunamtoide. Campania face parte din proiectul Promovarea egalității de gen și a echilibrului dintre viața profesională și cea privată în Slovacia.

Comisia examinează în prezent legislația transpusă pentru a se asigura că normele au fost transpuse corect. La 7 martie 2024, Rețeaua europeană pentru dreptul egalității și-a publicat cel de al doilea raport privind transpunerea Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în statele membre ale UE. Potrivit acestui raport, „transpunerea Directivei WLB este, în general, satisfăcătoare într-un singur stat membru, 26 de țări confruntându-se cu lacune importante în ceea ce privește punerea în aplicare. Cercetările arată că principalele probleme apar în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului și/sau compensarea, FWA și protecția juridică împotriva discriminării. Există mai puține lacune în cazul concediului de paternitate și al compensației, al concediului de forță majoră și al domeniului de aplicare personal al directivei. Situația în ceea ce privește concediul de îngrijitor se situează undeva între⁸⁰.

79 Williams, J., *Unbending gender (Genul neîndoielnic): De ce există conflicte în familie și la locul de muncă și ce trebuie făcut în acest sens*. Editura Universității Oxford, 1999.

80 Comisia Europeană: Direcția Generală Justiție și Consumatori, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. și van Hoof, F., *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II) – Considerable work still to done*, Burri, S.(editor), Böök, B.(editor) și van Hoof, F.(editor), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024. [Disponibilă online](#).

Eliminarea disparității de gen în ceea ce privește îngrijirea

Unul dintre principalele motive care stau la baza diferențelor în ceea ce privește modelele de ocupare a forței de muncă pentru femei și bărbați este împărțirea pe gen a responsabilităților de îngrijire neremunerate, în special în ceea ce privește îngrijirea neremunerată a copiilor.

Noile date colectate de EIGE⁸¹ confirmă faptul că femeile poartă cea mai mare parte a responsabilităților de îngrijire a copiilor. Mai mult de jumătate dintre femeile cu copii sub 12 ani petrec cel puțin 5 ore pe zi îngrijindu-și copiii, comparativ cu mai puțin de 1 din 3 bărbați (56 % față de 26 %). Acest lucru se traduce prin faptul că aproximativ 50 % dintre femei și doar 6 % dintre bărbați sunt principalii responsabili pentru îngrijirea personală și fizică a copiilor lor. Într-adevăr, există diferențe vizibile și în ceea ce privește tipul de activități pe care bărbații le oferă copiilor lor: 38 % dintre bărbați petrec între 1 și 3 ore pe zi desfășurând activități de agrement, comparativ cu 29 % dintre femei.

Prin urmare, nu este surprinzător faptul că, astfel cum s-a subliniat în secțiunea anterioară, femeile cu responsabilități de îngrijire a copiilor sunt mai puțin implicate în locuri de muncă remunerate decât bărbații, au tendința de a lucra cu fracțiuni de normă mai frecvent și suferă consecințele pe termen lung în ceea ce privește reducerea oportunităților de dezvoltare a carierei, a salariilor și a pensiilor. În special, marea majoritate a părinților casnici sunt femei (11 % dintre femei, comparativ cu doar 1 % dintre bărbați).

Conform indicatorilor pentru „obiectivele de la Barcelona”, și anume obiectivele privind participarea copiilor sub vârsta de școlarizare obligatorie la educația și îngrijirea timpurie (ECEC), stabilite inițial de Consiliul European în 2002 și revizuite în 2022, participarea copiilor la ECEC a fost de 37,5 % pentru copiii sub 3 ani (variind de la 2,3 % în Slovacia și 74,7 % în Danemarca) în 2023⁸² și de 93,1 % pentru copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta de școlarizare primară obligatorie în 2022.⁸³

Nivelul veniturilor gospodăriei joacă un rol semnificativ în modelele de participare. Copiii care provin din medii socioeconomice defavorizate (cvintila inferioară) tind să participe mai puțin la EICP decât colegii lor mai înstăriți din cvintila superioară. Acest lucru ar putea fi legat de mai multe motive, inclusiv de faptul că părinții își pot permite mai multe ore de îngrijire a copiilor sau că părinții utilizează aceste ore mai lungi pentru a ocupa un loc de muncă complet (ceea ce, la rândul său, facilitează venituri mai mari).⁸⁴

Disparitățile regionale și teritoriale în ceea ce privește accesul la servicii de ECEC de calitate și favorabile incluziunii persistă. Potrivit celui de al 9-lea raport privind coeziunea, participarea la ECEC între vârsta de trei ani și vârsta de școlarizare primară în 2021 este, de asemenea, în medie, mult mai scăzută în regiunile mai puțin dezvoltate (87,0 %) decât în regiunile în tranziție (94,9 %)

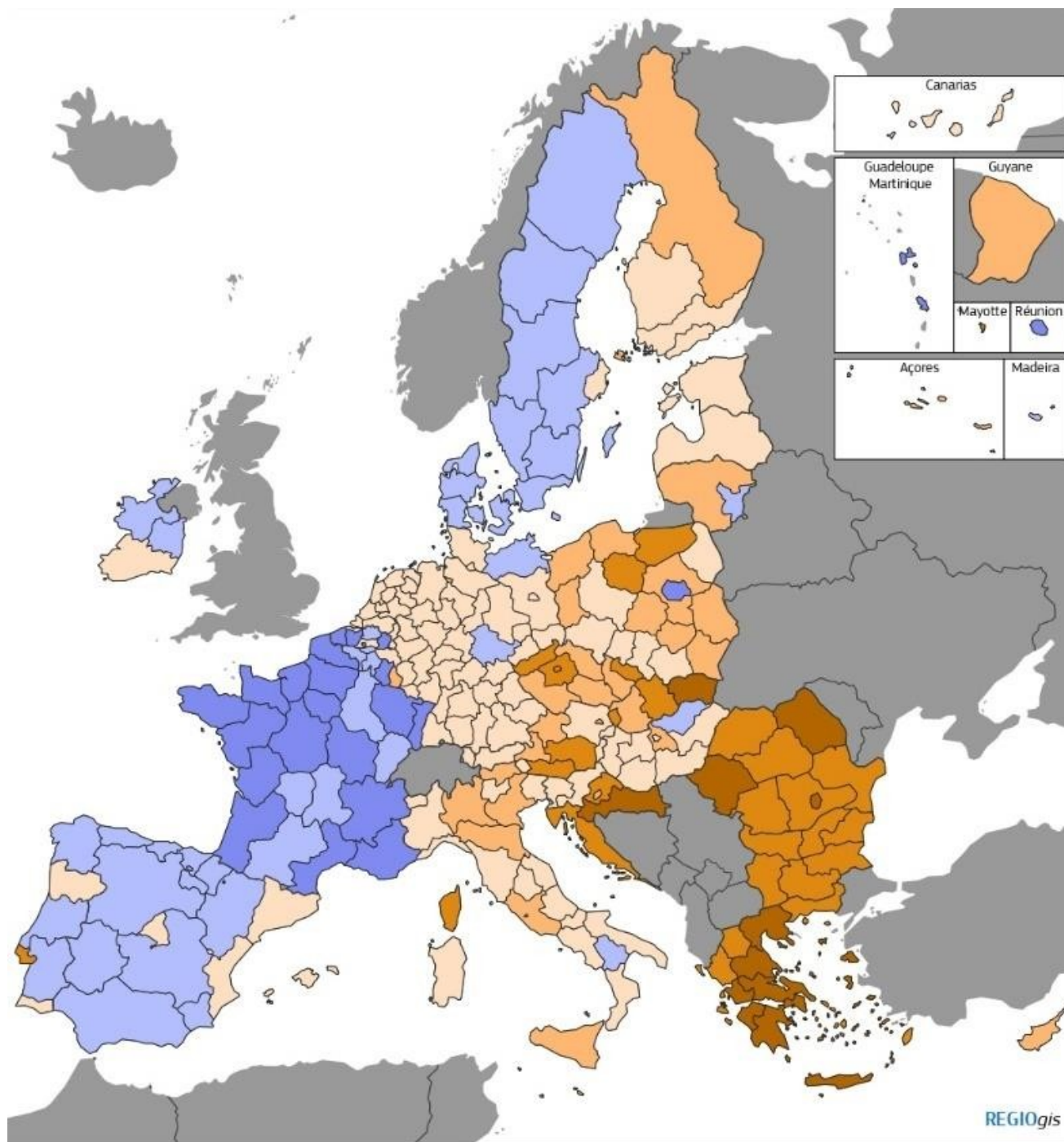
81 A se vedea <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

82 A se vedea [ilc_caindform25](#).

83 Indicatorul de referință pentru participarea copiilor cu vârsta sub 3 ani este același ca pentru obiectivele de la Barcelona din 2002. Indicatorul de referință pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta învățământului primar obligatoriu este în prezent același cu cel utilizat pentru obiectivul privind Spațiul european al educației. Aceasta se bazează pe datele administrative colectate în comun de Eurostat (UOE) al OCDE și UNESCO și ia în considerare cerințele serviciilor pentru a se califica drept categoria ISCED 02. Prin urmare, acesta nu este direct comparabil cu indicatorul similar calculat cu datele anchetei EU-SILC. În plus, datele UOE sunt disponibile cu un decalaj de timp mai mare decât datele EU-SILC.

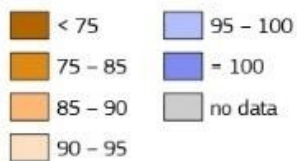
84 A se vedea [ilc_caindform25](#).

sau mai dezvoltate (93,2 %). În timp ce majoritatea regiunilor din Franța, Belgia, Danemarca, Irlanda, Suedia și Spania au atins obiectivul de 95 %, participarea în toate regiunile din Grecia și Croația, România și Bulgaria rămâne sub 80 %. În cazul regiunilor din România și Bulgaria, ratele de participare chiar au scăzut.



Harta 2.9 Ratele de participare la educația copiilor preșcolari, 2021

% de copii cu vârsta cuprinsă între 3 ani și vârsta de începere a învățământului obligatoriu la nivel primar



UE-27 = 92,5

Participarea la obiectivul privind rata ECEC: 96 % în 2030.

EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.

Sursă: Estimările Eurostat [educ_uoe_enra22] și DG REGIO

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea copiilor preșcolari: obiectivele de la Barcelona pentru 2030⁸⁵ invită statele membre să încurajeze participarea copiilor care provin din medii defavorizate și, mai precis, să elimine decalajul în ceea ce privește participarea dintre copiii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială (ARPE) și copiii din afara ARPE. În plus, Recomandarea Consiliului din 14 iunie 2021 de instituire a unei Garanții europene pentru copii ghidează statele membre să garanteze copiilor accesul efectiv și gratuit la servicii de EICP de înaltă calitate. Cu toate acestea, copiii ARPE participă în continuare mai puțin la ECEC: în 2023, 74,8 % dintre copiii ARPE nu participau la ECEC, comparativ cu 59,0 % dintre copiii non-ARPE.⁸⁶ Cu toate acestea, copiii ARPE beneficiază mai mult de participare,⁸⁷ atât în ceea ce privește bunăstarea lor și rezultatele educaționale, cât și în ceea ce privește posibilele venituri suplimentare pe care părinții lor, în special mamele, le pot genera prin participarea pe piața forței de muncă.⁸⁸

În ceea ce privește copiii cu vârsta cuprinsă între trei ani și vârsta învățământului primar obligatoriu, ratele de participare sunt mult mai mari, majoritatea statelor membre atingând sau convergând către obiectivul de 90 %.⁸⁹ Doar două țări, România și Slovacia, se situează în continuare sub 80 %. În mod îngrijorător, România s-a aflat, de asemenea, pe un trend descendent în ultimii cinci ani.

85 Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea copiilor preșcolari: obiectivele de la Barcelona pentru 2030, JO C 484, 20.12.2022, p. 1.

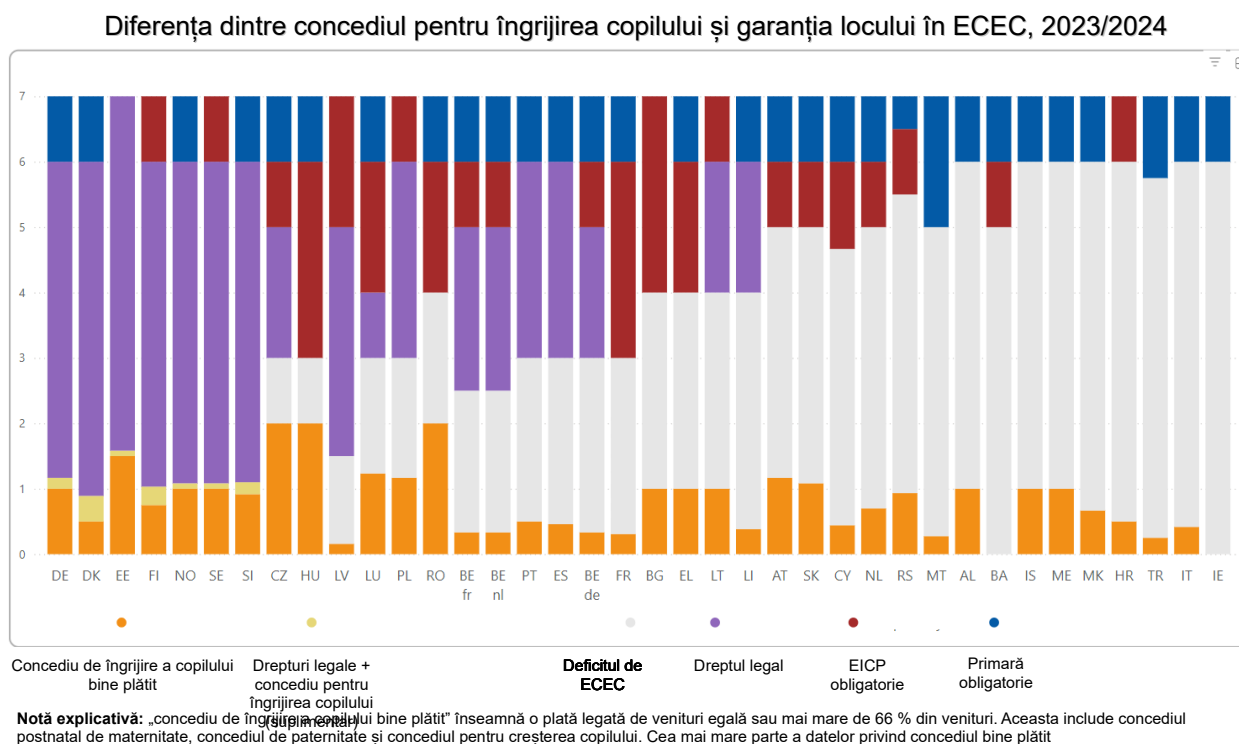
86 A se vedea [ilc_caindform25](#).

87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). Mai multă îngrijire a copiilor pentru cei săraci? Impacturile bugetare și răspunsurile privind oferta de forță de muncă feminină în Italia, Austria și Ungaria. Scrisorile de economie aplicată, 1-6. [Disponibilă online](#).

88 Pentru mai multe detalii privind sistemele ECEC, a se vedea Agenția Executivă Europeană pentru Educație și Cultură: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Eurydice report (Date esențiale privind educația și îngrijirea copiilor preșcolari în Europa 2025 – Raportul Eurydice), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2025. [Disponibilă online](#). Această a treia ediție a raportului include comparații internaționale, analizând sistemele de EICP din cele 27 de state membre și din cele 10 țări partenere, precum și fișe informative naționale care prezintă principalele aspecte ale sistemului de EICP din fiecare țară.

89 Ratele de participare la ECEC în 2021 pentru Grecia nu sunt disponibile, dar rata sa de participare la ECEC în 2020 în rândul copiilor de 3 ani a fost de 33,9 %. Astfel cum s-a menționat la nota de subsol 50, obiectivul privind participarea la ECEC a copiilor cu vârsta cuprinsă între 3 ani și școlarizarea obligatorie se bazează pe date UOE, și anume nu pe date EU-SILC.

Figura 6 – „Decalajul în ceea ce privește îngrijirea copiilor”



Sursă: educația și îngrijirea copiilor preșcolari (ECEC). Notă: decalajul în ceea ce privește îngrijirea copiilor poate fi definit ca perioada de timp în care un copil trebuie să fie îngrijit, care nu este acoperită nici de concediul pentru îngrijirea copilului, nici de un loc garantat în ECEC. Spațiul dintre două gloanțe este egal cu un an.

Statele membre cu rate mai ridicate de participare la EICP acordă adesea dreptul la un loc de EICP sau impun obligativitatea prezenței⁹⁰. Diferențele în ceea ce privește vârsta la care copiii au un loc garantat în EICP⁹¹ variază foarte mult în UE. În cazul în care concediul pentru creșterea copilului nu durează suficient de mult, familiile se confruntă cu „decalajul în ceea ce privește îngrijirea copiilor”, și anume o perioadă în care vor trebui să asigure ele însele îngrijirea copiilor și, eventual, sunt obligate să își întrerupă sau să își reducă munca remunerată. În timp ce mai multe sisteme de învățământ oferă servicii de EICP subvenționate public începând cu vârsta de aproximativ trei sau patru ani (indiferent dacă acestea reprezintă sau nu un drept legal), multe state membre lasă încă o diferență considerabilă între un an și șase ani între dreptul la concediu pentru creșterea copilului și un loc garantat în EICP.

Impactul de gen al activităților de îngrijire este relativ mai echilibrat pentru îngrijirea pe termen lung și, având în vedere tendințele demografice, cu o pondere tot mai mare a persoanelor în vârstă și un număr tot mai mic de copii în general, va continua probabil în acest mod. Se estimează că 52 de milioane de persoane din UE oferă servicii informale de îngrijire pe termen lung, iar îngrijitorii informali de îngrijire pe termen lung reprezintă aproape 80 % din îngrijitorii pe termen lung. O proporție semnificativă de îngrijitori (42 % dintre femei și 38 % dintre bărbați) asigură îngrijirea pe termen lung în fiecare zi. Cu toate acestea, din nou, femeile își asumă o parte importantă a sarcinilor legate de îngrijirea pe termen lung. De exemplu, aproximativ 41 % dintre femei poartă

90 În prezent, participarea la ECEC de la vârsta de 3 ani este obligatorie numai în Ungaria și Franța.

91 Danemarca, Germania, Estonia, Letonia, Slovenia, Finlanda și Suedia garantează un loc în ECEC de la o vârstă fragedă (6-18 luni); cele trei Comunități din Belgia, Cehia, Spania, Franța, Luxemburg, Ungaria, Polonia și Portugalia garantează un loc în EICP subvenționată public de la vârsta de trei ani sau puțin mai devreme. Pentru detalii, a se vedea raportul Eurydice din 2023.

responsabilitatea principală pentru furnizarea celor mai exigente îngrijiri personale și emoționale, în comparație cu doar 16 % dintre bărbați.

În UE, femeile sunt mai susceptibile decât bărbații să ofere servicii informale de îngrijire pe termen lung (19,1 % față de 14,8 %), în special în cadrul grupei de vârstă 45-64 de ani. În plus, femeile tind să dedice mai mult timp îngrijirii informale. Această disparitate poate fi explicată parțial prin faptul că îngrijitorii informali de sex masculin sunt mai predispuși să solicite și să primească sprijin din partea serviciilor formale de îngrijire pe termen lung (73 %) decât omologii lor de sex feminin (61 %). După cum s-a anunțat în Strategia europeană privind serviciile ⁹² de îngrijire din 2022, Comisia a lansat – printre altele – un parteneriat strategic cu Organizația Mondială a Sănătății în 2023. Unul dintre obiectivele parteneriatului este de a pregăti un set de instrumente pentru a sprijini îngrijitorii informali, care este în prezent în curs de pregătire și ar trebui să fie gata în vara anului 2025.

În 2024, a continuat punerea în aplicare a unui nou parteneriat la scară largă pentru îngrijirea pe termen lung în cadrul Pactului privind competențele. Lansată în aprilie 2023, inițiativa se angajează să formeze cel puțin 60 % din forța de muncă din domeniul îngrijirii pe termen lung (3,8 milioane de lucrători) în fiecare an până în 2030. În plus, Comisia a lansat un nou comitet sectorial de dialog social pentru serviciile sociale pentru a discuta despre condițiile de muncă și salariile din acest sector care joacă un rol important în abordarea deficitului de forță de muncă din sectorul îngrijirii. De asemenea, Comisia continuă să respecte Comunicarea sa din 2023 privind consolidarea dialogului social în UE pentru a promova dialogul social la nivelul UE prin sprijinirea activităților Comitetului de dialog social interprofesional și ale comitetelor sectoriale de dialog social. În prezent, aproximativ jumătate din cele 44 de comitete sectoriale de dialog social includ acțiuni specifice privind egalitatea de gen în programul lor de lucru.

Raportul din 2024 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa ⁹³ oferă o evaluare a convergenței în timp a rezultatelor de pe piața forței de muncă și a atitudinilor conexe din perspectiva genului. Aceasta arată că implicarea femeilor în îngrijirea neremunerată a scăzut într-o oarecare măsură (-6 puncte procentuale) din 2007. Totuși, această scădere s-a datorat, cel puțin parțial, unei disponibilități sporite a serviciilor formale de îngrijire a copiilor, mai degrabă decât unei implicări mai mari a bărbaților în responsabilitățile de îngrijire. În același timp, însă, ponderea femeilor care desfășoară activități casnice zilnic a scăzut cu 16 puncte procentuale, în timp ce ponderea bărbaților a crescut cu 10 puncte procentuale. În 2022, 1 din 4 bărbați din UE a fost implicat zilnic în activități de îngrijire neremunerate și aproximativ 1 din 3 în activități casnice. În cazul femeilor, procentele au fost de 34 % și, respectiv, 63 %.

Diferențele de gen în ceea ce privește îngrijirea neremunerată și munca casnică variază considerabil de la un stat membru la altul. În mai multe țări, ponderea femeilor implicate zilnic în îngrijirea neremunerată este cu cel puțin 15 puncte procentuale mai mare decât cea a bărbaților, în timp ce în altele există puține diferențe. Deși amploarea diferențelor dintre țări a rămas similară din 2007, unele dovezi indică țări cu decalaje mai mari, care recuperează decalajele față de cele cu decalaje mai mici. Disparitatea de gen în ceea ce privește activitățile casnice variază între 12 puncte procentuale și 44 de puncte procentuale de la o țară la alta. Decalajul a fost convergent din 2016, dar, în mod îngrijorător, țările cu cele mai mari decalaje nu au făcut parte din acest proces.

Aceste diferențe ar putea fi înrădăcinate în stereotipurile de gen cu privire la rolul femeilor și al bărbaților în lumea muncii. Un document privind „Atitudinile de gen față de muncă în statele

92 Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, COM(2022) 440 final.

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

membre ale UE”, publicat în septembrie 2024,⁹⁴ oferă o analiză detaliată a atitudinilor de gen față de muncă în întreaga UE.⁹⁵ Se discută, de asemenea, modul în care astfel de atitudini pot afecta disparitățile de gen pe piața forței de muncă și în cadrul gospodăriilor. Documentul arată că majoritatea cetățenilor UE sprijină egalitatea de gen pe piața forței de muncă și în cadrul gospodăriilor. O treime are atitudini mixte, având convingeri egalitare doar în anumite domenii. În cele din urmă, aproximativ o zecime dintre respondenți au opinii care susțin rolurile tradiționale de gen, cum ar fi faptul că femeile ar trebui să acorde prioritate responsabilităților familiale față de cariera lor sau că, pentru deciziile familiale importante, bărbații ar trebui să aibă ultimul cuvânt. Imaginea de ansamblu nu ar trebui să ascundă variații geografice considerabile - în timp ce atitudinile egalitare sunt larg răspândite în unele state membre (în special în țările din nordul UE), acestea sunt mult mai puțin frecvente în altele.

În urma cererii de propuneri din 2024 „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori” (CEDV) privind egalitatea de gen, din cele 196 de propuneri primite, 25 de proiecte au fost selectate pentru finanțare. Majoritatea acestora (17) se vor concentra pe abordarea cauzelor profunde ale disparității de gen în ceea ce privește îngrijirea prin promovarea unei abordări transformatoare din perspectiva genului și prin combaterea stereotipurilor de gen. În special, proiectele: (i) să promoveze practici favorabile familiei în întreprinderi, încurajând adoptarea noilor drepturi în temeiul Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată atât de către femei, cât și de către bărbați (de exemplu, concediile din motive familiale), (ii) să prevină și să protejeze împotriva oricărei forme de tratament nefavorabil și de discriminare a femeilor în timpul sarcinii și după aceasta, inclusiv atunci când își iau concediu din motive familiale și formule flexibile de lucru; și (iii) sensibilizarea cu privire la valoarea muncii de îngrijire.

Celelalte opt proiecte selectate, propuse de autoritățile naționale, vor sprijini punerea în aplicare a Directivei privind transparența salarială, în special a articolului 4 privind elaborarea de orientări, instrumente și acțiuni de sensibilizare pentru sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă care iau în considerare dimensiunea de gen. Majoritatea proiectelor vor începe la începutul anului 2025 și vor dura doi ani.

Un sondaj Eurobarometru recent privind stereotipurile de gen pare să confirme această ipoteză. Există o schimbare pozitivă a atitudinilor față de egalitatea de gen, trei sferturi dintre respondenți fiind de acord că și bărbații beneficiază de egalitatea între femei și bărbați, dar persistă stereotipurile de gen: aproximativ 4 din 10 persoane din UE sunt de acord că cel mai important rol al unui bărbat este acela de a câștiga bani (42 %, -1 pp din 2017) și că cel mai important rol al unei femei este acela de a avea grijă de casă și de familie (38 %, - 6 pp); jumătate sunt de acord că bărbații sunt în mod natural mai puțin competenți decât femeile în ceea ce privește îndeplinirea sarcinilor casnice (49 %).

Abordarea diferențelor de remunerare și de pensii între femei și bărbați

Deși diferența de remunerare între femei și bărbați s-a redus în ultimul deceniu, nivelul acesteia este în continuare de peste 10 % în majoritatea țărilor. În 2023, diferența neajustată de remunerare între

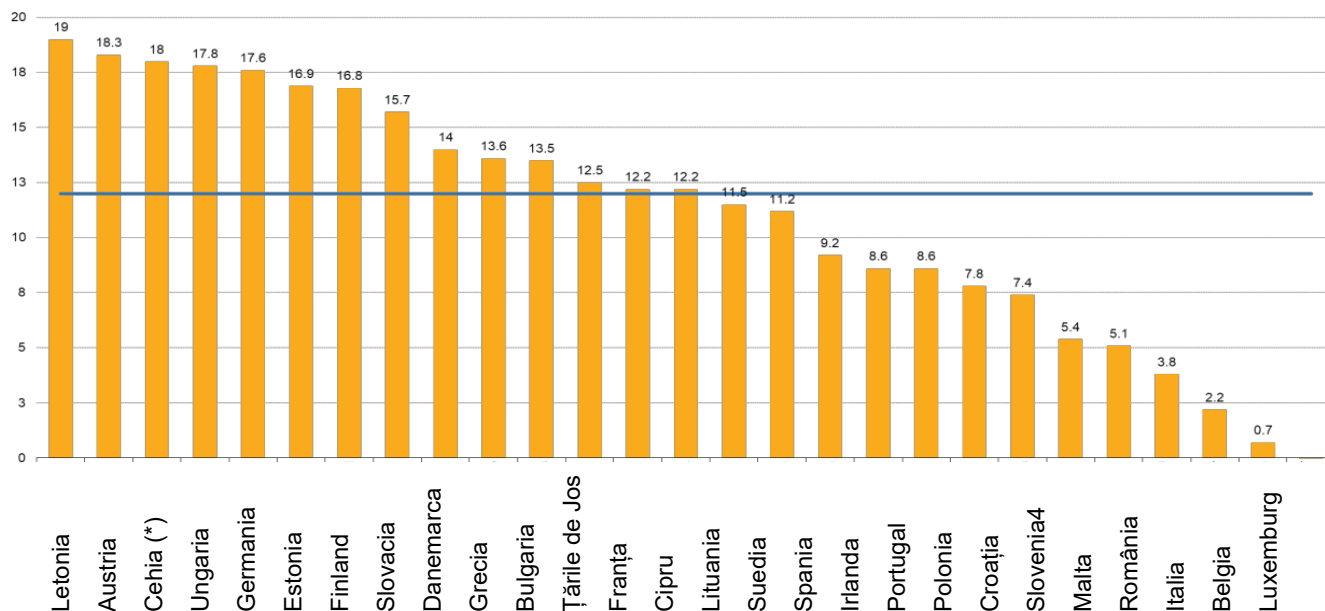
94 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en

95 Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Egalitari, tradiționali sau nu? Gender attitudes towards work across EU Member States (Atitudinile de gen față de muncă în toate statele membre ale UE), 2024. [Disponibilă online.](#)

femei și bărbați în UE-27⁹⁶, bazată în principal pe date provizorii, se ridică la 12,0 % din media UE⁹⁷ (comparativ cu 16,0 % în 2013) și rămâne peste 15 % în Estonia, Austria, Cehia, Germania, Slovacia, Ungaria, Letonia și Finlanda. Situația variază considerabil de la un stat membru la altul, variind de la - 0,9 % în Luxemburg la 19 % în Letonia (figura 7).

Este important să se reamintească faptul că, uneori, o diferență de remunerare între femei și bărbați

Figura 7 – Diferența de remunerare neajustată între femei și bărbați, 2023



Sursă: Eurostat (codul datelor online: sdg_05_20)

Notă: NACE Rev. 2 B-S (-O). Datele sunt provizorii pentru cele 27 de țări. (*) Pentru Cehia, definiția diferă; (**) Pentru România, întreruperea seriilor cronologice

foarte scăzută sau chiar negativă, și anume o situație în care câștigurile salariale orare brute medii ale femeilor sunt mai mari decât cele ale bărbaților, ar putea fi legată de o tendință de autoselecție atunci când rata de ocupare a forței de muncă este semnificativ mai mică pentru femei decât pentru bărbați. Cu alte cuvinte, în unele state membre, cea mai mare parte a femeilor cu niveluri de educație comparativ mai ridicate și, prin urmare, cu salarii mai mari sunt cele care se implică pe piața forței de muncă. De asemenea, este important să se reamintească faptul că diferența de remunerare între femei și bărbați nu măsoară „discriminarea salarială de gen”. În forma sa neajustată, acesta măsoară pur și simplu diferența dintre media tuturor câștigurilor salariale ale bărbaților și femeilor, acoperind, de asemenea, diferențele care rezultă din segregarea sectorială și ocupațională, și anume faptul că femeile lucrează în principal în sectoare mai slab remunerate și sunt subreprezentate în funcții de conducere (mai bine remunerate). Cercetările recente au evidențiat, de asemenea, că segregarea ar putea depinde din ce în ce mai mult de sortarea în unități, ocupații și locuri de muncă, și anume de faptul că femeile tind să se concentreze, de exemplu, în

96 Diferența neajustată de remunerare între femei și bărbați este definită ca diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților remunerați de sex masculin și ale angajaților remunerați de sex feminin ca procent din câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților remunerați de sex masculin. Sunt incluși toți angajații care lucrează în firme cu 10 sau mai mulți angajați, fără restricții privind vârsta și orele lucrate.

97 GPG este calculat pe baza datelor colectate o dată la patru ani prin intermediul anchetei privind structura câștigurilor salariale (SES). În anii dintre două colectări de date, GPG sunt estimate și apoi evaluate comparativ după o nouă publicare de date.

întreprinderi cu salarii mai mici, deoarece oferă un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată.⁹⁸

În fiecare an, Comisia reamintește importanța eliminării diferenței de remunerare între femei și bărbați prin marcarea Zilei egalității de remunerare – ziua în care salariul mediu al femeilor încetează în mod simbolic să mai fie plătit. În 2024, Ziua egalității de remunerare a fost aceeași ca în 2023 – 15 noiembrie –, deoarece diferența de remunerare între femei și bărbați nu s-a schimbat.⁹⁹

În iunie 2024, Austria a lansat „Equal Pay Netz”¹⁰⁰ (Rețeaua pentru egalitatea de remunerare) ca măsură de combatere a diferenței de remunerare între femei și bărbați. Acesta este cofinanțat de Ministerul Federal al Muncii și Economiei din Austria și de UE (Fondul social european Plus+). Obiectivul acestui proiect este de a crea patru „regiuni cu salarii egale” în Austria: două în sectorul turismului și două în sectorul industrial. În fiecare regiune, sunt planificate diverse activități pentru a analiza, a aborda și a discuta factorii determinanți ai diferenței de remunerare între femei și bărbați cu părțile interesate de la nivel regional și cu experți (inter)naționali. Pe lângă crearea de rețele regionale și consolidarea capacităților, crearea și schimbul de cunoștințe se vor realiza prin relații publice active.

În 2024, Comisia a organizat două ateliere de punere în aplicare a Directivei privind transparența salarială¹⁰¹ pentru a ajuta statele membre să transpună directiva. Directiva, care a fost adoptată în mai 2023, urmărește să consolideze principiul egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii. Comisia Europeană a alocat aproximativ 4 milioane EUR în cadrul programului CEDV¹⁰² proiectelor desfășurate de statele membre pentru a dezvolta: (i) instrumente și metodologii pentru ca angajatorii europeni să corecteze orice diferențe nejustificate de remunerare între femei și bărbați identificate prin punerea în aplicare a directivei și (ii) metodologii de evaluare a muncii de valoare egală. În 2024 au fost atribuite opt proiecte.

În 2024, Estonia a lansat „oglinda plăților” – un instrument digital care furnizează statistici privind diferența de remunerare între femei și bărbați în organizațiile care utilizează date administrative, inclusiv salariile reale (inclusiv primele), datele de angajare, volumul de muncă și poziția. Statistics Estonia calculează setul de indicatori la cererea oricărui angajator cu cel puțin trei angajați de sex masculin și trei angajați de sex feminin, iar indicatorii sunt accesibili numai angajatorului. Întrucât datele administrative estoniene nu separă salariile de bază de prime, Pay Mirror reflectă salariile plătite efectiv, ajustate în funcție de volumul de muncă, excluzând absențele cauzate de incapacitate sau concediul pentru creșterea copilului (compensat de stat). Indicatorii din instrument includ diferențele de remunerare între femei și bărbați pe baza remunerației medii și a remunerației mediane, a remunerației medii și mediane pentru femei și bărbați, a disparităților de gen în funcție de ocupație și a diferențelor de remunerare neregulamentară.¹⁰³

98 A se vedea <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

99 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

101 Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii, JO L 132, 17.5.2023, p. 21.

102 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

În mai 2024, au fost adoptate două directive ale UE pentru consolidarea rolului organismelor de promovare a egalității.¹⁰⁴ Una dintre aceste directive stabilește standarde obligatorii pentru organismele de promovare a egalității care se ocupă de egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă. Aceasta impune statelor membre să se asigure că organismele de promovare a egalității sunt independente și dispun de resurse și competențe suficiente pentru a-și îndeplini mandatul.¹⁰⁵ Pentru a sprijini procesul de transpunere, Comisia a înființat un grup de experți privind punerea în aplicare a legislației UE în materie de egalitate, compus din reprezentanți ai statelor membre și ai Equinet – umbrela europeană a organismelor de promovare a egalității – cu FRA și EIGE în calitate de observatori. Grupul a elaborat o serie de documente de orientare și a creat un spațiu online wiki pentru schimbul de informații cu privire la directive. Grupul va asista, de asemenea, Comisia în pregătirea timpurie a actului de punere în aplicare de stabilire a listei comune de indicatori.

După pensionare, diferența de remunerare între femei și bărbați se traduce printr-o diferență de venituri la bătrânețe. Disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile se află pe o tendință descrescătoare, de la 33,9 % în 2010 la 27,6 % în 2020, inclusiv din cauza faptului că pensiile mai mici ale femeilor ies din calcul. Cu toate acestea, disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile s-a menținut la 25,4 % în 2023¹⁰⁶. Cu alte cuvinte, în 2023, femeile cu vârste cuprinse între 65 și 79 de ani au primit o pensie brută care a fost, în medie, cu o pătrime mai mică decât cea a bărbaților din aceeași grupă de vârstă. Amploarea acestui decalaj variază considerabil între țările UE, variind de la 43,9 % în Malta, 39,9 % în Țările de Jos și 36,4 % în Luxemburg la 4 % în Slovenia, 4,6 % în Danemarca și 5,8 % în Estonia. Pe lângă ocuparea forței de muncă și tiparele salariale, întreruperile de carieră reprezintă, de asemenea, un factor major care contribuie la disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile. În cele din urmă, un nivel mai scăzut de alfabetizare financiară poate împiedica planificarea pensionării femeilor, necesitând măsuri de educație financiară și de transparență a pensiilor. În același timp, disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile în rândul lucrătorilor pensionați cu vârsta de cel puțin 65 de ani care sunt expuși riscului de sărăcie a crescut de la 3,1 puncte procentuale în 2010 la 3,6 puncte procentuale în 2015 și la 3,7 puncte procentuale în 2023.¹⁰⁷

Raportul privind adecvarea pensiilor este elaborat o dată la trei ani de Comitetul pentru protecție socială și de Comisia Europeană. Cea mai recentă ediție a raportului, publicată în iunie 2024, conține un capitol tematic privind inegalitățile la bătrânețe și pune un accent deosebit pe dimensiunea de gen, inclusiv pe decalajul de pensii între femei și bărbați și pe decalajul de acoperire a pensiilor între femei și bărbați.¹⁰⁸ Raportul arată că, având în vedere faptul că pensiile

104 Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, al egalității de tratament în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă între persoane, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, JO L 2024/1499, 29.5.2024 și Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă și de modificare a Directivei 2006/54/CE și a Directivei 2010/41/UE, JO L 2024/1500, 29.5.2024.

105 De asemenea, Comisia monitorizează evoluțiile legate de independența și funcționarea organismelor de promovare a egalității în contextul raportului său anual privind statul de drept.

106 [Diferența de pensii între femei și bărbați pe grupe de vârstă \[ilc_pnp13_custom_8619195\]](#).

107 Eurostat, [Rata riscului de sărăcie în funcție de pragul de sărăcie și de activitatea cea mai frecventă din anul precedent \[ilc_li04_custom_15156745\]](#).

108 În iunie 2023, Consiliul Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori a adoptat concluzii ale Consiliului privind caracterul adecvat al pensiilor pentru ca Comitetul pentru protecție socială și Comisia să dezvolte în continuare analiza disparităților de gen la bătrânețe și să elaboreze indicatori fiabili și actualizați pentru

pentru limită de vârstă reprezintă, în medie, patru cincimi din venitul total al persoanelor în vârstă, femeile în vârstă continuă să fie mai expuse riscului de sărăcie decât bărbații în vârstă în toate statele membre. A fi singur la bătrânețe implică un risc mai mare de sărăcie pentru femei decât pentru bărbați. În 2023, peste 1 din 5 femei în vârstă de 75 de ani și peste erau expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE.

Începând din 2006, guvernul finlandez, împreună cu organizațiile centrale ale pieței forței de muncă, a pus în aplicare programe privind egalitatea de remunerare pentru a reduce diferența de remunerare între femei și bărbați. Obiectivul celui mai recent program este de a reduce diferența de remunerare la cel puțin 14,5 % în perioada 2024-2027. Măsurile se axează pe sistemele de remunerare și pe sensibilizarea cu privire la remunerare, pe planificarea egalității la locul de muncă, pe dezmembrarea diviziunii muncii bazate pe gen și pe reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie. Ca urmare a schimbărilor din mediul operațional, programul include discuții între sindicatele din sectorul privat cu privire la posibilitatea lor de a participa la programele privind egalitatea de remunerare.¹⁰⁹

În iulie 2024, Comisia a publicat un studiu care sprijină monitorizarea creditelor pentru îngrijire în sistemele de pensii ocupaționale. Studiul analizează modul în care sunt tratate perioadele de îngrijire (pentru copii și îngrijirea pe termen lung) în sistemele de pensii ocupaționale finanțate integral și dacă sunt furnizate credite pentru îngrijire¹¹⁰.

Realizarea unei participări egale în diferite sectoare ale economiei

Segregarea sectorială este unul dintre motivele care stau la baza diferenței de remunerare între femei și bărbați. Femeile tind să fie suprareprezentate în sectoarele cu salarii medii mai mici, adesea deoarece locurile de muncă din aceste sectoare sunt subevaluate și considerate „locuri de muncă pentru femei”, cum ar fi îngrijirea și educația. După cum s-a subliniat și în Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, acestea sunt, de asemenea, sectoare în care deficitul de forță de muncă este din ce în ce mai important și este probabil să crească odată cu îmbătrânirea populației, în special în zonele rurale. Salariile mici pot fi, de asemenea, legate de stereotipurile de gen care echivalează competențele non-tehnice necesare pentru îngrijire – cum ar fi comunicarea, empatia sau cooperarea – cu competențe care ar veni în mod natural femeilor și care nu sunt recunoscute în mod corespunzător în valoarea economică a muncii lor.

Segregarea de gen a pieței forței de muncă contribuie la deficite prin reducerea eficienței alocării ofertei de forță de muncă. Deficitul de forță de muncă este evident în ocupațiile și sectoarele în care bărbații reprezintă majoritatea lucrătorilor (de exemplu, ocupațiile STIM, în care bărbații reprezintă 80 % din lucrători), precum și în unele locuri de muncă în care femeile reprezintă majoritatea lucrătorilor (de exemplu, ocupațiile din domeniul sănătății, în care femeile reprezintă 80 % din lucrători). Segregarea persistentă de gen reduce rezerva de persoane disponibile pentru ocuparea noilor posturi vacante, exacerbând dificultățile în găsirea de lucrători, în special în perioadele de creștere a cererii. Măsurile care vizează reducerea segregării de gen oferă oportunități importante pentru a se asigura că participarea sporită a femeilor pe piața forței de muncă atenuază deficitul de

monitorizarea disparităților de gen în ceea ce privește prestațiile de pensii și acoperirea pensiilor. [A se vedea ilc_pnp14](#).

109 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> și <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>.

110 Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, *Study supporting the monitoring of care credits in occupational pension schemes (Studiu de sprijinire a monitorizării creditelor pentru îngrijire în sistemele de pensii ocupaționale)*, 2024. [Disponibilă online](#).

forță de muncă. În prezent, este puțin probabil ca femeile să progreseze către posturi vacante greu de ocupat în ocupațiile dominate de bărbați. În același timp, faptul de a se baza aproape exclusiv pe munca femeilor nu generează o ofertă suficientă de forță de muncă pentru a satisface cererea de servicii specifice, cum ar fi asistența medicală, îngrijirea personală sau curățenia. Este probabil ca îmbunătățirea condițiilor de muncă și a remunerației pentru aceste locuri de muncă să joace un rol important în atragerea de noi lucrători.

Directiva (UE) 2022/2041 din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate ¹¹¹ a intrat în vigoare la 15 noiembrie 2024. Aceasta impune tuturor statelor membre să instituie un cadru pentru a asigura caracterul adecvat al salariilor minime legale, pentru a promova negocierile colective privind stabilirea salariilor și pentru a îmbunătăți accesul efectiv al lucrătorilor la protecția salariului minim în UE. ¹¹² Unul dintre efectele adecvării salariilor va fi reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați. De fapt, articolul 5 alineatul (1) din directivă menționează reducerea diferenței de remunerare între femei și bărbați ca obiectiv subsidiar al instituirii de proceduri pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale adecvate.

Comisia a prezentat o serie de inițiative sectoriale pentru a sprijini participarea egală pe piața forței de muncă. În special în sectorul TIC, există o disparitate de gen gravă și persistentă care are un impact asupra modului în care sunt concepute și implementate soluțiile digitale. În 2023, 80,6 % dintre specialiștii în domeniul TIC din UE erau bărbați. ¹¹³ Prin urmare, stimularea unui număr mai mare de femei să devină specialiste în domeniul TIC este esențială pentru a aborda deficitul de specialiști în domeniul TIC și pentru a construi o Europă digitală favorabilă incluziunii și competitivă. La nivelul UE, programul de politică pentru 2030 privind deceniul digital stabilește obiectivul ambițios de a dubla numărul profesioniștilor din domeniul TIC de la 9 la 20 de milioane, promovând în același timp accesul femeilor în acest domeniu și creșterea numărului de absolvenți în domeniul TIC.

Există, de asemenea, o subreprezentare notabilă a femeilor în sectoarele cu valoare intangibilă, cum ar fi designul. Un studiu recent al EUIPO privind femeile în design evidențiază disparitatea de gen persistentă din industria designului din UE, unde doar 24 % dintre designeri sunt femei. ¹¹⁴ Raportul relevă, de asemenea, o disparitate salarială semnificativă, designerii de sex feminin câștigând cu 12,8 % mai puțin decât omologii lor de sex masculin. Această subreprezentare se extinde la desenele sau modelele industriale comunitare înregistrate, în cazul cărora doar 21 % dintre cererile depuse de proprietarii cu sediul în UE în 2022 au inclus cel puțin o femeie designer. La nivel mondial, statisticile OMPI arată că femeile au reprezentat doar 21 % dintre designerii incluși pe listă în cererile de desene sau modele industriale în 2022. ¹¹⁵ Deși această cifră s-a dublat din 2001, OMPI estimează că, în ritmul actual, paritatea de gen nu va fi atinsă până în 2099. Un dezechilibru de gen similar există în domeniul brevetelor. Un studiu al Oficiului European de Brevete (OEB) din 2022 a constatat că mai puțin de unul din șapte inventatori din Europa era femeie, în pofida unor progrese înregistrate de-a lungul timpului. ¹¹⁶ În domeniul indicațiilor geografice, studiile subliniază implicarea femeilor în faza de producție a anumitor indicații geografice neagricole, în special în sectoare precum dantela, broderia, tapiseria, sticla, ceramica și produsele din lână, unele produse

111 Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, JO L 275, 25.10.2022, p. 33.

112 Danemarca a contestat directiva în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene. Cauza C-19/23 a CJUE. La 14 ianuarie 2025, avocatul general a recomandat ca directiva să fie declarată nulă și neavenită în totalitate, deoarece depășește competențele UE în acest domeniu. Decizia Curții este încă nesoluționată.

113 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment

114 <https://www.euipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

115 https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

având peste 81 % forță de muncă feminină.¹¹⁷ Cu toate acestea, în sectoare mai solicitante din punct de vedere fizic, cum ar fi producția de piatră și marmură, armele de foc, cuțitele, femeile sunt subreprezentate, reprezentând doar aproximativ 20 % din forța de muncă,¹¹⁸ ceea ce indică o marjă de îmbunătățire a parității de gen în diferite sectoare ale IG neagricole. În plus, femeile care profesază în domeniul proprietății intelectuale se confruntă cu provocări semnificative. Un studiu din 2017 pentru Parlamentul European a constatat că egalitatea deplină de gen în profesia de avocat rămâne evazivă.¹¹⁹ Disparitatea este evidentă în special în ceea ce privește evoluția carierei, cu mult mai puține femei în funcții de conducere în comparație cu posturile de intrare în cadrul firmelor de avocatură, al sistemului judiciar și al altor ramuri ale domeniului juridic. Din acest motiv, Comisia a sprijinit obiective specifice legate de gen în Planul strategic al EUIPO pentru 2030.¹²⁰ EUIPO va depune eforturi nu numai pentru a realiza paritatea de gen în propriile sale operațiuni, ci și pentru a identifica motivele dezechilibrelor de gen în domeniul proprietății intelectuale și pentru a dezvolta programe-țintă menite să sporească participarea grupurilor subreprezentate la sistemul de proprietate intelectuală din Europa.

Programul Europa digitală include în prezent WIDCON, o acțiune specifică¹²¹ de coordonare și sprijin pentru crearea unei rețele de expertiză și a unei comunități de părți interesate care să identifice bunele practici și să promoveze participarea femeilor la TIC în întreaga UE. Pentru a ajuta statele membre să înregistreze progrese în direcția atingerii obiectivului deceniului digital, acțiunea va produce mai multe rezultate: (i) un raport care identifică principalele obstacole cu care se confruntă fetele și femeile în alegerea de a studia sau de a lucra în domeniul TIC și care stabilește posibile măsuri de creștere a numărului de femei în domeniul TIC; (ii) o prezentare generală a strategiilor și măsurilor naționale și regionale relevante; și (iii) un forum pentru a raporta cu privire la progresele înregistrate și pentru a discuta inițiative de succes și promițătoare pentru atragerea unui număr mai mare de femei în domeniul TIC.

În cadrul programului Europa digitală, finanțarea continuă pentru Săptămâna europeană a codurilor, o inițiativă la nivel local lansată în 2013. Săptămâna UE a programării vizează răspândirea gândirii computaționale și a programării în rândul unui număr cât mai mare de persoane, precum și stimularea dezvoltării competențelor digitale de la o vârstă fragedă, în special în rândul fetelor, pentru a le încuraja să urmeze studii în disciplinele STIM și să urmeze o carieră în domeniul TIC, întrucât femeile ocupă doar o treime din absolvenții STIM¹²² și una din cinci femei este specialistă¹²³ în domeniul TIC.

Alte inițiative relevante ale Comisiei includ: programul CEI privind rolul de lider al femeilor, acțiunea pregătitoare privind evenimentele legate de disparitatea de gen în materie de investiții în întreaga UE, programul Women TechEU (a se vedea, de asemenea, ¹²⁴ capitolul 3) și Forumul „Femeile și fetele în STIM” (a se vedea capitolul 4 pentru mai multe detalii).

Ca parte a Planului de acțiune pentru educația digitală, Comisia a continuat să sprijine proiectul „Girls Go Circular”,¹²⁵ un program gratuit de învățare online și festivalurile ESTEAM.¹²⁶ În 2024.

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Idem.

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)

120 https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euiipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 Specialiști TIC angajați pe sexe [isoc_sks_itps]

124 https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 https://eismea.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en

Girls Go Circular a format competențele digitale și antreprenoriale a 15 000 de fete cu vârste cuprinse între 14 și 19 ani din întreaga Europă. ESTEAM Fests s-a axat pe consolidarea încrederii participanților, îmbunătățindu-le în același timp competențele digitale și antreprenoriale. Acestea au fost prelungite pentru încă un an (2025) pentru a avea mai mult timp să dezvolte și să lanseze ghidul final ESTEAM și să organizeze două Fete Fests suplimentare. Din 2022, 22 de festivaluri ESTEAM au ajuns la 1 898 de femei și fete din 13 țări. Online, 2.149 de fete și femei au fost contactate din 38 de țări.

Un raport din 2024 privind disparitatea de gen în educația STIM ¹²⁷ consolidează constatările actuale ale cercetării, analizele de politică și cele mai bune practici în ceea ce privește disparitățile de gen în educația în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STEM). Raportul subliniază natura multidimensională a disparității de gen în educația și carierele STEM, solicitând o abordare pe mai multe niveluri care să cuprindă reforme educaționale, intervenții de politică, schimbări de atitudine în societate și mecanisme de sprijin specifice pentru a elimina în mod eficace acest decalaj. Abordarea disparității de gen în domeniile STEM nu este doar o chestiune de echitate educațională, ci și o problemă de preocupare economică și societală critică, având în vedere importanța tot mai mare a domeniilor STEM în navigarea în lumea modernă, stimularea inovării și abordarea provocărilor globale.

Acțiunile Marie Skłodowska-Curie (MSCA), programul emblematic al UE pentru formarea, competențele, mobilitatea și dezvoltarea carierei cercetătorilor în toate etapele carierei lor, au continuat să încurajeze egalitatea în echipele de cercetare printr-o abordare favorabilă incluziunii și favorabilă egalității de gen, care acordă atenție integrării perspectivei de gen la toate nivelurile și a continuat să includă dispoziții privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru a încuraja o mai mare participare a femeilor la cercetare și inovare. MSCA a continuat să acorde o importanță deosebită promovării modelelor feminine, inclusiv a supraveghetorilor, coordonatorilor și bursierilor MSCA remarcabili care inspiră fetele și femeile din întreaga lume să participe la știință. În 2024, evenimentele organizate în cadrul MSCA, „Noaptea cercetătorilor europeni”, „Cercetătorii în școli” și „Știința este minunată!”, au acordat o mare importanță promovării modelelor feminine care inspiră fetele să participe la știință și cercetare. În 2024, Prof. Rana Sanyal, absolventă a MSCA, a fost câștigătoarea Premiului european pentru femei inovatoare 2024.

În cadrul Spațiului european al educației, Recomandarea Consiliului privind cariere atractive și durabile în învățământul superior, ¹²⁸ adoptată în noiembrie 2024, include date și recomandări privind promovarea diversității, a incluziunii și a egalității de gen în carierele academice.

Cererea de propuneri Erasmus+ din 2024 pentru experimentarea politicilor europene sprijină proiecte care dezvoltă modalități de depășire a obstacolelor care împiedică fetele și femeile să participe la educația și formarea profesională și să urmeze o carieră în sectorul tehnologiilor verzi/cu zero emisii nete, prin campanii, programe de mentorat, orientare profesională și modele de urmat, printre alte acțiuni. ¹²⁹

127 <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

128 Recomandarea Consiliului din 25 noiembrie 2024 privind cariere atractive și durabile în învățământul superior, C/2024/7282.

129 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf

Comisia a coordonat și a coprezidat Grupul operativ „Talent pentru creștere economică”¹³⁰ în cadrul cooperării dintre Consiliul pentru comerț și tehnologie UE-SUA.¹³¹ Grupul operativ a acționat ca o platformă pentru schimbul de politici, instrumente și date privind dezvoltarea competențelor în ambele regiuni, pentru a stimula dezvoltarea talentelor și a competențelor necesare pentru tehnologiile emergente și existente. Una dintre cele patru direcții de lucru s-a axat pe tema atragerii femeilor, a tinerilor și a altor grupuri subreprezentate către locuri de muncă în domeniul tehnologiei.¹³² Grupul operativ și-a încheiat activitatea la 4 aprilie 2024.

Cererile de propuneri din cadrul liniilor bugetare dedicate dialogului social conțin o condiție generală ca activitățile finanțate în cadrul acestora să acorde atenția cuvenită egalității de gen și să evite discriminarea. În 2024, au fost lansate două cereri de propuneri: una privind sprijinul pentru dialogul social și una privind măsurile de informare și formare pentru organizațiile lucrătorilor. Datorită acestor cereri, care sunt cereri anuale, Comisia finanțează diverse proiecte dedicate egalității de gen. Unele dintre acestea sunt sectoriale (comerț, punerea în aplicare a acordului partenerilor sociali privind femeile în sectorul feroviar, al serviciilor de îngrijire, al serviciilor poștale). Altele au o dimensiune transectorială și, de regulă, permit partenerilor sociali de la nivel național și de la nivelul UE să facă schimb de recomandări de politică și de bune practici cu privire la dimensiunile relevante ale egalității, cum ar fi diferența de remunerare între femei și bărbați și transparența salarială. Unele proiecte au un impact puternic din perspectiva genului, deoarece se axează pe capacitatea partenerilor sociali din sectoarele cu o forță de muncă preponderent feminină (de exemplu, îngrijirea, asistența medicală).

În cele din urmă, cu sprijinul programului CEDV prin intermediul Academiei de Drept European, au fost organizate șase seminare pentru formarea judecătorilor și a practicienilor din domeniul dreptului cu privire la legislația UE privind egalitatea de gen, în cooperare cu Comisia Europeană. În 2024, peste 300 de cadre universitare, judecători și practicieni din domeniul dreptului au fost formați în cadrul acestor seminare, care s-au desfășurat și în alte limbi decât engleza (cel mai frecvent în limbile naționale ale țărilor în cauză). Seminariile au avut loc la Praga, Copenhaga, Sofia, Lisabona, Paris și Trier. Scopul lor a fost de a oferi participanților cunoștințe solide cu privire la aspectele esențiale ale legislației UE privind egalitatea de gen și la interpretarea acesteia de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene. Acestea au inclus ateliere pentru a discuta cazuri practice în cadrul grupurilor de lucru, pentru a le permite participanților să se familiarizeze mai bine cu aspectele practice ale aplicării legislației UE privind egalitatea.

130 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en

131 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en

132 Raportul de activitate privind fluxul de lucru și documentul analitic specific al OCDE pe această temă, inclusiv recomandările și cele mai bune practici colectate prin intermediul unui sondaj și al unui atelier de învățare reciprocă, pot fi consultate [aici](#).

CONDUCEREA EGALĂ ÎN SOCIETATE

În 2024, s-au înregistrat unele progrese în ceea ce privește promovarea rolului de lider al femeilor, dar acesta rămâne limitat și nu este încă sustenabil. Acest lucru se întâmplă în pofida unei disparități de gen din ce în ce mai mari în ceea ce privește rata de absolvire a învățământului terțiar pentru femei, care este în prezent cu 10,9 puncte procentuale mai mare decât pentru bărbați.¹³³

După cum arată datele indicelui EIGE din 2024, s-au înregistrat progrese în ceea ce privește femeile în procesul decizional, dar atingerea parității de gen în procesul decizional este încă un obiectiv îndepărtat. Participarea femeilor în toate sectoarele vieții publice – în special în politică, jurnalism și în societatea civilă – se confruntă cu o violență și o ură mai puternice, în special în mediul online.

Femeile în procesul decizional politic

Eurobarometrul din 2024 arată că majoritatea europenilor resping stereotipurile privind atitudinile și abilitățile femeilor și bărbaților în poziții de conducere. De exemplu, aceștia sunt de acord (55 %) că sunt necesare măsuri temporare (de exemplu, cote) pentru a depăși subreprezentarea existentă a femeilor în politică și consideră că prezența mai multor femei în politică conduce la decizii politice mai bune. Cu toate acestea, mai mult de una din cinci persoane are în continuare opinii stereotipe, cum ar fi faptul că femeile nu sunt suficient de ambițioase pentru a obține cele mai înalte funcții într-o organizație¹³⁴ și că „bărbații sunt lideri mai buni decât femeile”. Există, de asemenea, o polarizare în funcție de vârstă, care este mai mare pentru persoanele mai tinere: diferența în ratele de acord între femei și bărbați cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani este cu 1/3 mai mare decât pentru grupele de vârstă mai înaintată¹³⁵. Pentru afirmația „femeile sunt prea emoționale pentru a fi buni lideri”, diferența în ceea ce privește acordul dintre femeile tinere și bărbați este de două ori mai mare decât cea dintre femeile în vârstă și bărbați.¹³⁶ Acest lucru arată că există o polarizare mai mare a opiniilor între femei și bărbați în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani decât în rândul grupurilor de vârstă mai înaintată.

După alegerile din iunie 2024, 277 de femei (38,5 %) și 441 de bărbați (61,3 %) și-au preluat locurile în noul Parlament European în iulie 2024.¹³⁷ Pentru prima dată de la introducerea alegerilor directe pentru Parlamentul European în 1979, proporția deputatelor în Parlamentul European a scăzut în comparație cu situația imediat anterioară alegerilor din aprilie 2024 (39,7 %) și în comparație cu situația imediat după alegerile europene din 2019 (40,7 %).¹³⁸ În ceea ce privește aspectele pozitive, deputații nou aleși în Parlamentul European au reales două femei, dna Metsola în funcția de președintă a Parlamentului și dna Von der Leyen în funcția de președintă a Comisiei Europene.¹³⁹

¹³³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

¹³⁴ În 21 de țări, mai mult de jumătate sunt de acord că un număr mai mare de femei în politică conduce la decizii politice mai bune, cele mai mari cifre înregistrându-se în Portugalia (83 %), Grecia (79 %) și Italia (78 %).

¹³⁵ Un decalaj de 18 puncte procentuale în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani, comparativ cu 11-12 puncte procentuale în rândul persoanelor cu vârsta de peste 25 de ani.

¹³⁶ Un decalaj de 13 puncte procentuale în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani, comparativ cu 6-9 puncte procentuale în rândul persoanelor cu vârsta de peste 25 de ani; a se vedea <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

¹³⁷ <https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/>. O persoană a fost înregistrată cu sexul „altul”.

¹³⁸ Reprezentarea femeilor a scăzut la 39,4 % după ce deputații în Parlamentul European din Regatul Unit au părăsit Parlamentul în martie 2020.

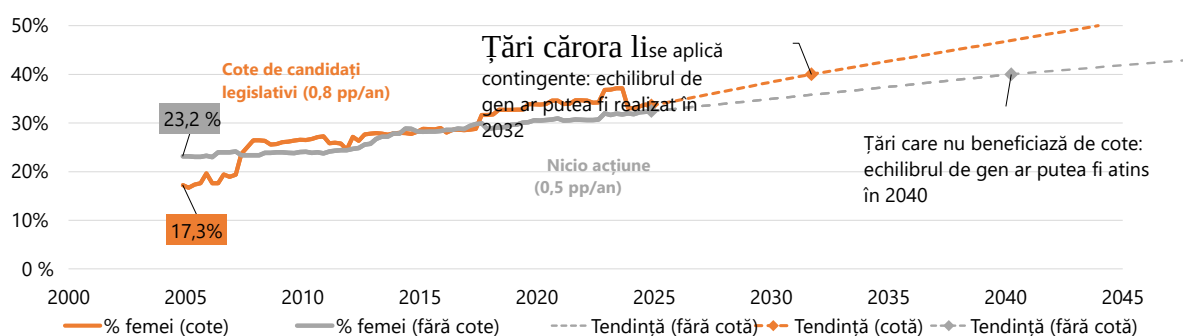
¹³⁹ <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

În contextul alegerilor din 2024 pentru Parlamentul European și al altor alegeri la nivel național și local, statele membre au discutat despre participarea politică a femeilor în cadrul Rețelei europene de cooperare privind alegerile. În special, statele membre au raportat cu privire la participarea femeilor care candidează. Aceștia au furnizat, de asemenea, feedback cu privire la măsurile luate pentru a sprijini egalitatea de gen în ceea ce privește accesul și participarea la alegeri, ca urmare a Recomandării Comisiei din 2023 privind procesele electorale favorabile incluziunii și reziliente.¹⁴⁰ Discuțiile au vizat, de asemenea, situația participării politice a populației române și, în special, a femeilor române, precum și siguranța candidaților.

Până în prezent, 11 state membre au adoptat cote legislative de gen aplicabile listelor de candidați la alegerile naționale.¹⁴¹ Din cele 11 țări, 10 au avut, de asemenea, cote legislative aplicabile alegerilor europene. Majoritatea acestor cote stabilesc o cotă minimă pentru fiecare gen (35 %-59 %) de pe lista candidaților. Unele legi includ dispoziții specifice, cum ar fi „listele cu fermoar”, în care bărbații și femeile trebuie să alterneze sau să clasifice fiecare număr de posturi. Malta dispune de un mecanism de „corecții de gen” care alocă automat până la 12 locuri suplimentare genului subreprezentat în cazul în care este ales mai puțin de 40 % din fiecare gen.

În 2024, datele furnizate de EIGE sugerează (a se vedea figura 1) că participarea femeilor în parlamentele naționale crește ușor mai rapid în statele membre cu cote decât în statele membre fără cote. Dacă această tendință continuă, statele membre cu cote ar putea atinge paritatea de gen până în 2032, iar statele membre fără cote până în 2040.

Figura 1: Proportia femeilor în camerele unice/inferioare ale parlamentelor naționale din statele membre ale UE, cu și fără cote sau acțiuni legislative, T4-2004-T4-2024



Sursă: Calcule proprii bazate pe datele din baza de date a EIGE privind statisticile de gen: [Parlamentele naționale](#)

Note: Datele exclud Croația pentru perioada 2004-2006, țara fiind adăugată la colectarea datelor în 2007. Țările au fost adăugate treptat la grupul de cote odată cu adoptarea legislației. Malta este inclusă în grupul de cote. România este inclusă în grupul țărilor care nu aplică cote.

Datele din noiembrie 2024 arată că, din nou, în doar șase state membre, femeile reprezintă peste 40 % din membrii parlamentului (camera unică/camera inferioară), Suedia ajungând la 45,6 %, Finlanda la 45,5 %, Danemarca la 44,7 %, Spania la 44,6 % și atât Belgia, cât și Țările de Jos la 40,7 %.¹⁴² La celălalt capăt al scării, femeile reprezintă mai puțin de 25 % din membrii

140 Recomandarea (UE) 2023/2829 a Comisiei din 12 decembrie 2023 privind procese electorale favorabile incluziunii și reziliente în Uniune și consolidarea caracterului european și a desfășurării eficiente a alegerilor pentru Parlamentul European, JO L 2023/2829, 20.12.2023.

141 Belgia, Irlanda, Grecia, Spania, Franța, Croația, Italia, Luxemburg, Polonia, Polonia și Slovenia.

142 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. Date actualizate ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femeile în procesul de luare a deciziilor, în politică, în parlamentele naționale: Președinți și membri.](#)

parlamentului din cinci state membre. În ordine descrescătoare, acestea sunt Irlanda, Slovacia, România, Ungaria și Cipru.

În medie, la nivelul UE, proporția femeilor membre ale camerelor uninominale/inferioare ale parlamentului este în prezent de 33,1 % (figura 2).¹⁴³ Aceasta este o creștere foarte ușoară în comparație cu 2023 (33 %), dar marchează o tendință ascendentă pentru al doilea an consecutiv, după o scădere de la 33,2 % la 32,4 % în 2022. Progresele înregistrate la nivel național au încetinit în ultimii ani. Acest lucru evidențiază faptul că este nevoie de mai multă muncă pentru a atrage mai multe femei în politică.

În Slovenia, Ministerul Muncii, Familiei, Afacerilor Sociale și Egalității de Șanse, împreună cu Universitatea din Maribor, Universitatea pentru Educația Adulților din Celje și Institutul pentru gestiune politică au pus în aplicare proiectul EWA, cofinanțat prin programul CEDV al UE în perioada 2022-2024. Proiectul EWA a vizat creșterea participării politice a femeilor tinere prin schimbarea convingerilor despre femei în politică și participarea civică care se bazează pe stereotipuri de gen. Activitățile proiectului au fost concepute pentru a capacita femeile, atât individual, cât și sistemic, prin crearea unor oportunități mai bune pentru participarea activă a femeilor în sfera politică și civică.¹⁴⁴

În 2024, comisarul cipriot pentru egalitatea de gen, în colaborare cu Ministerul Educației,

Sportul și tineretul au organizat un concurs de eseuri scrise pentru absolvente cu titlul „Dacă aș fi ministru, ce aș schimba”. Acțiunea a vizat studentele absolvente, încurajându-le să aleagă o problemă și să scrie un eseu despre ceea ce ar putea funcționa mai bine în toate domeniile de activitate. Câștigătorii concursului i-au urmărit apoi pe miniștri, atât femei, cât și bărbați, timp de o zi. Tineretele fete au avut ocazia să discute cu miniștrii, să participe la reuniuni cu miniștrii, dar și să stimuleze discuțiile dintre factorii de decizie politică și tineretele fete. Acest concurs se va repeta în fiecare an și își propune să motiveze tineretele femei să se implice în politică.

Belgia a comandat un studiu privind sexismul în politică în perioada electorală de anul trecut. Obiectivul studiului a fost să înțeleagă dacă, cum și de ce candidații sunt victime ale sexismului, să înțeleagă consecințele acestuia și să sugereze modalități de combatere a comportamentului sexist în timpul campaniilor electorale. Aproape 44 000 de reacții la postările candidaților pe platformele de comunicare socială au fost analizate în perioada de campanie dinaintea alegerilor din Belgia din iunie 2024 și au fost realizate 25 de interviuri aprofundate. Studiul a concluzionat că femeile candidate sunt mai des ținta sexismului și a ostilității în general și că sexismul ia multe forme și apare în multe locuri diferite, online și offline. Ea are un impact grav asupra bunăstării mintale și a ambițiilor politice ale femeilor, ceea ce reprezintă o amenințare la adresa democrației.¹⁴⁵

În Spania, Legea organică nr. 2/2024 privind reprezentarea paritară și prezența echilibrată a femeilor și bărbaților¹⁴⁶ a fost aprobată în august 2024. Aceasta urmărește să meargă mai departe în ceea ce privește spargerea plafonului de sticlă în procesul decizional politic și economic, prin introducerea unor liste-fermoar obligatorii și prin solicitarea explicită a unei reprezentări echilibrate (nici sexul

143 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. Date actualizate ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femeile în procesul de luare a deciziilor, în politică, în parlamentele naționale: Președinți și membri.](#)

144 <https://ewa.si/en/>

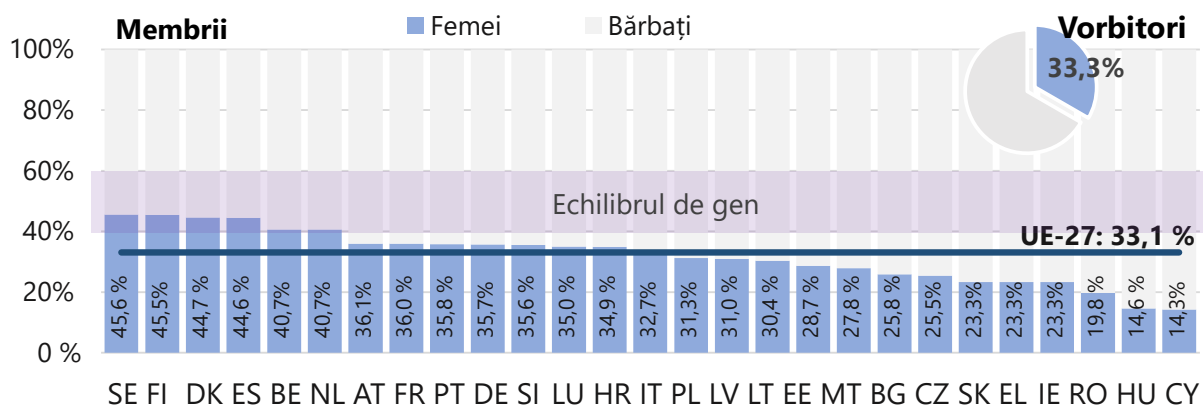
145 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/>

[le sexismes et l'hostilité durant la campagne électorale impactent surtout les candidates](#)

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

nu poate reprezenta mai mult de 60 %, nici mai puțin de 40 %) în organismele constituționale sau în organismele de importanță constituțională, precum și la numirea miniștrilor și a vicepreședinților și a persoanelor cu cel mai înalt nivel de responsabilitate în administrația generală de stat, precum și în alte organisme relevante.

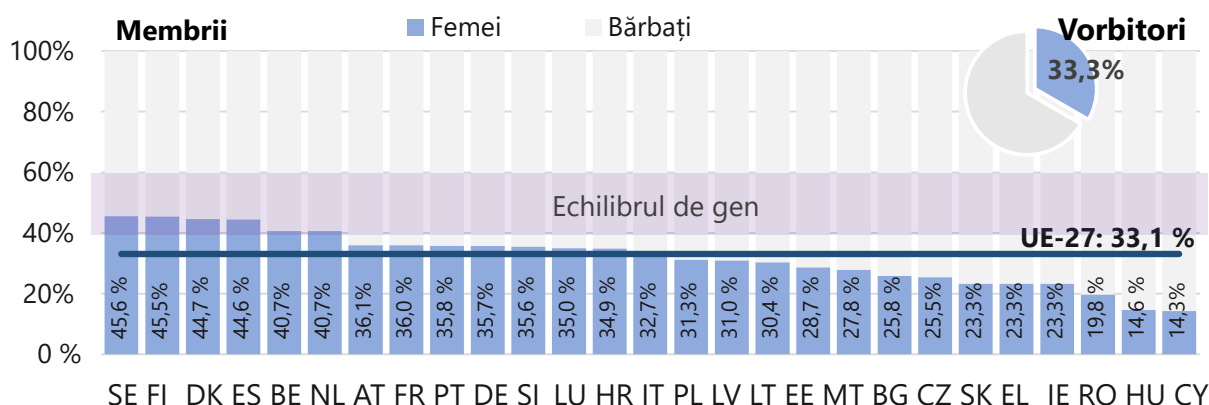
Figura 2: Procentul de femei și bărbați în camerele unice și inferioare ale parlamentelor naționale din UE, noiembrie 2024



Sursă: Baza de date a EIGE privind statisticile de gen

În medie, la nivelul UE, procentul miniștrilor de rang înalt femei a scăzut de la 33,4 % în 2023 la 32,8 % în 2024, ceea ce reprezintă o scădere de 0,6 puncte procentuale. Cu toate acestea, în 9 state membre, cel puțin 40 % dintre miniștrii de rang înalt erau femei (Belgia, Germania, Estonia, Spania, Franța, Letonia, Lituania, Țările de Jos, Finlanda și Suedia). Acesta este cu un stat membru mai mult decât anul trecut. La capetele opuse ale spectrului, Finlanda a raportat că are o majoritate a femeilor (57,9 %), în timp ce Ungaria nu are în prezent o singură femeie ministru de rang înalt.

Figura 2: Procentul de femei și bărbați în camerele unice și inferioare ale parlamentelor naționale din UE, noiembrie 2024



Sursă: Baza de date a EIGE privind statisticile de gen

Reprezentarea femeilor în guvern este importantă, dar este la fel de important să se examineze portofoliile specifice deținute de femei. Analiza EIGE arată că, deși femeile dețin aproape o treime din posturile ministeriale de conducere, ele reprezintă doar o proporție mai mică de miniștri cu

portofolii în „funcții de bază”, și anume afaceri externe și interne, apărare sau justiție (25,9 %),¹⁴⁷ economie (24,3¹⁴⁸ %) și infrastructură (32,5 %) ¹⁴⁹ și o proporție semnificativ mai mare de miniștri cu portofolii sociale sau culturale (48 %).¹⁵⁰ Acesta este un model de lungă durată care indică o distribuție a portofoliilor ministeriale care reflectă într-un fel stereotipurile de gen.

În ceea ce privește femeile care ocupă funcții de conducere în sistemele naționale, doar 9 din cele 27 de parlamente naționale, cu unul mai puțin decât în 2023, au avut o femeie în calitate de vorbitor al Camerei¹⁵¹. În decembrie 2024, existau 4 (6 în 2023) femei șefi de guvern în UE și 3 femei președinti din 21 (3 în 2023).¹⁵²

Nu numai numărul femeilor care ocupă funcții de conducere în sistemele naționale este în scădere. Când ne uităm la modul în care sunt împărțite responsabilitățile în partidele politice, vedem aceeași tendință. Numai 25,8 % (26,8 % în 2023)¹⁵³ dintre partidele politice din UE au lideri femei, în timp ce 33,5 % (36,9 % în 2023) dintre liderii adjuncți ai partidelor sunt femei.¹⁵⁴

La nivel regional, vedem o tendință diferită. Cele mai recente date din noiembrie 2024 arată că numărul femeilor din adunările regionale și consiliile municipale a crescut, deși ușor. Aceștia reprezentau 36,3 % (35,7 % în 2023)¹⁵⁵ din membrii adunărilor regionale din întreaga UE și 34,8 % (34,5 % în 2023) din membrii consiliilor locale/municipale (figura 4).¹⁵⁶

În doar 4 dintre cele 19 state membre (4 în 2023) care au un nivel regional înzestrat cu competențe de autoguvernare, fiecare gen reprezintă cel puțin 40 % din membrii adunărilor locale/municipale și regionale.

147 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. Actualizat ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femei în procesul de luare a deciziilor, politici, guverne naționale: miniștri după vechime și funcție , funcții de bază.](#)

148 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. Actualizat ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femei în procesul de luare a deciziilor, politici, guverne naționale: Miniștri după vechimea și funcția guvernului Funcții economice.](#)

149 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. Actualizat ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femei în procesul de luare a deciziilor, politici, guverne naționale: miniștri în funcție de vechimea și funcția guvernului și funcțiile de infrastructură.](#)

150 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. Actualizat ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femei în procesul de luare a deciziilor, politici, guverne naționale: miniștri în funcție de vechimea și funcția guvernului, precum și în funcție de funcțiile socioculturale.](#)

151 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. Actualizat ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femei în procesul de luare a deciziilor, politici, parlamente naționale: Președinții și membrii Camerei Reprezentanților sunt purtătorii de cuvânt ai Camerei Reprezentanților.](#)

152 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. Actualizat ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femei în procesul de luare a deciziilor, politici, guverne naționale: președinți și prim-miniștri șef de guvern și indicator: femei în procesul de luare a deciziilor, politici, guverne naționale: Președinții și prim-miniștrii președintelui.](#)

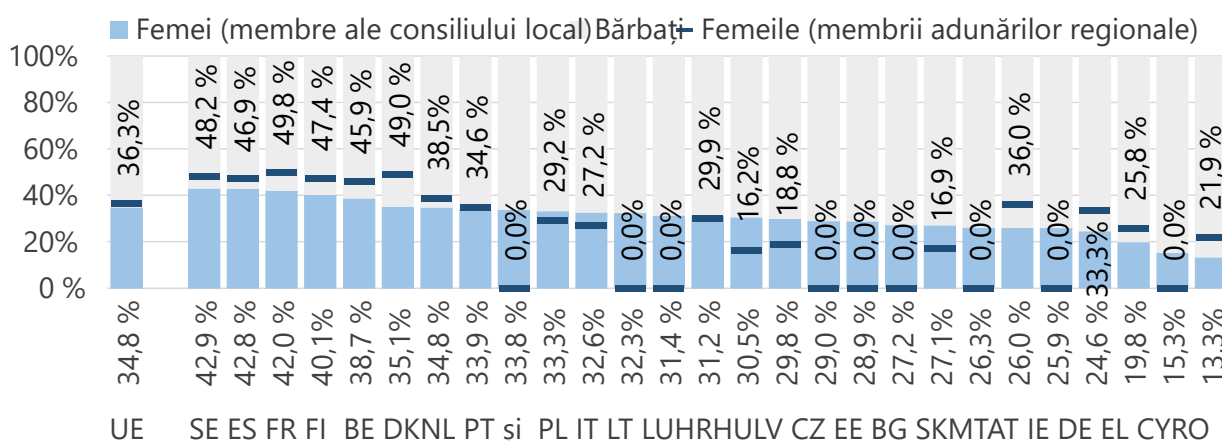
153 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. Actualizat ultima dată în iulie 2024. [Indicator: femeile în procesul de luare a deciziilor, politica, partidele politice majore: Liderul partidului.](#)

154 Sursă: Baza de date statistice a EIGE. [Actualizat ultima dată în iulie 2024.](#) [Indicator: femeile în procesul de luare a deciziilor, politica, partidele politice majore: Lideri adjuncți.](#)

155 Sursă: Baza de date cu statistici a EIGE. Ultima actualizare: noiembrie 2024. [Indicator: femeile în procesul de luare a deciziilor, în politică, în adunările regionale: membrii.](#)

156 Sursă: Baza de date cu statistici a EIGE. Ultima actualizare: noiembrie 2024. [Indicator: femeile în procesul de luare a deciziilor, politica, consiliile locale/municipale: membrii.](#)

Figura 4: Ponderea femeilor membre în adunările regionale și consiliile locale din statele membre ale UE, 2024



Sursă: Baza de date a EIGE privind statisticile de gen

Notă: Nu există regiuni înzestrate cu puteri de autoguvernare în Bulgaria, Estonia, Irlanda, Cipru, Lituania, Luxemburg, Malta sau Slovenia. Datele pentru adunările regionale din Portugalia se referă numai la Insulele Azore și Madeira.

Progresele au continuat, de asemenea, în ceea ce privește puterea judiciară, membrii instanțelor supreme trecând de la 43,5 % la 45,1 % (față de 37,2 % în 2014) și președintele instanței de la 37 la 40,7 % (29,6 % în 2014).

La nivelul Comisiei Europene, în timp ce Comisia anterioară a început cu 13 femei din 27, noul colegiu al comisarilor atinge doar echilibrul de gen, cu 11 femei din 27 (40,7 %). Această cifră reprezintă o îmbunătățire semnificativă în comparație cu situația de după primirea primului set de nominalizări din partea statelor membre. În plus, președinta von der Leyen a decis să inverseze proporția la nivelul celor șase vicepreședinți executivi, prin numirea a patru femei și a doi bărbați.

La nivelul conducerii, Comisia a înregistrat progrese considerabile în ceea ce privește atingerea echilibrului de gen. În timpul primei Comisii von der Leyen, numărul femeilor numite în funcții de conducere de nivel superior a crescut de la 37 % la 48 % și de la 42 % la 49 % în funcții de conducere de nivel mediu, ajungând la 49 % în ansamblu.¹⁵⁷ Această creștere fără precedent a reprezentării femeilor la nivel de conducere a necesitat eforturi combinate din partea tuturor departamentelor Comisiei. Acest lucru a fost realizat prin programe de dezvoltare a talentelor pentru personalul feminin și prin obiective specifice pentru direcțiile generale (DG-uri), asigurându-se, în același timp, că toate numirile s-au bazat pe merite.

Comisia a continuat să monitorizeze îndeaproape numirile în funcții de conducere pentru a asigura menținerea echilibrului de gen. Comisia a elaborat inițiative pentru a crea o rezervă de talente și măsuri de sprijinire a numirilor echilibrate din punctul de vedere al genului.

Programul Comisiei de dezvoltare a talentelor femeilor, care constă în formare personalizată, îndrumare, sprijin și pregătire pentru cadrele de conducere de nivel mediu, s-a dovedit, de asemenea, un succes în facilitarea echilibrului de gen în conducere. Aproximativ 96 de colege participă la cea de a șasea rundă a acestui program, care se desfășoară până în februarie 2025. Dintr-

¹⁵⁷ Date la 1 ianuarie 2025.

un total de 545 de femei care au participat la primele cinci runde, 200 (37 % dintre participanți) au fost numite între timp într-un post de șef de unitate.

În plus, au fost instituite programe de coaching adaptate atât pentru managerii de nivel mediu care aspiră să devină manageri de nivel superior, cât și pentru managerii de nivel superior care doresc să se dezvolte în cadrul poziției lor actuale sau să se pregătească pentru responsabilități mai mari. Până în prezent, 185 de femei (151 de cadre de conducere de nivel mediu și 34 de cadre de conducere de nivel superior) au participat sau participă la aceste programe.

În ianuarie 2025, Comisia a atins un procent de 51 % femei în posturi de conducere de nivel mediu în agențiile executive. Dintre cadrele de conducere de nivel superior, în prezent, 4 din 6 directori ai agențiilor executive sunt femei.

De asemenea, s-au înregistrat progrese în ceea ce privește promovarea unei poziții de lider care să țină seama de dimensiunea de gen în cadrul acțiunii externe a UE. În conformitate cu Planul de acțiune al UE privind egalitatea de gen în relațiile externe (GAP III), UE a pus în aplicare un program de conducere care ține seama de dimensiunea de gen, cu sprijinul Academiei Folke Bernadotte din Suedia (FBA). Începând din decembrie 2024, 80 % dintre cadrele de conducere de nivel superior de la sediul Serviciului European de Acțiune Externă sunt instruite în cel puțin unul dintre cele două module, în timp ce a fost instituită o rețea de 73 de puncte focale pentru egalitatea de gen (GFP) care acoperă aproape toate diviziile SEAE și oferă cursuri lunare de formare privind integrarea perspectivei de gen și schimbul de bune practici.

Pactul privind politica de securitate și apărare comună civilă (PSAC), adoptat în mai 2023, s-a angajat, de asemenea, să consolideze rolul de lider care ține seama de dimensiunea de gen în cadrul misiunilor și a stabilit obiectivul ca 40 % dintre femei să facă parte din personalul internațional. Toate misiunile PSAC civile sunt menite să includă consilieri specializați pe probleme de gen și rețele de puncte focale pe probleme de gen. Începând cu începutul anului 2024, formarea introductivă pentru șefii misiunilor PSAC include componente privind conducerea care ia în considerare dimensiunea de gen.

Femeile în procesul de luare a deciziilor economice

În sfera economică, femeile rămân subreprezentate în organismele decizionale ale întreprinderilor din întreaga UE. Pentru a aborda această problemă, UE a adoptat Directiva privind îmbunătățirea echilibrului de gen în organele de conducere ale întreprinderilor,¹⁵⁸ care impune societăților mari cotate la bursă din UE să atingă cel puțin 40 % din fiecare gen în rândul membrilor organelor de conducere neexecutive sau 33 % în rândul tuturor administratorilor până la 30 iunie 2026. Întreprinderile care nu îndeplinesc obiectivele sunt mandatate să pună în aplicare cerințele procedurale care asigură transparența procesului de selecție și să raporteze cu privire la măsurile luate sau planificate pentru a asigura o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului în consiliile lor de administrație. Aceste cerințe trebuie să fie puse în aplicare prin sancțiuni.

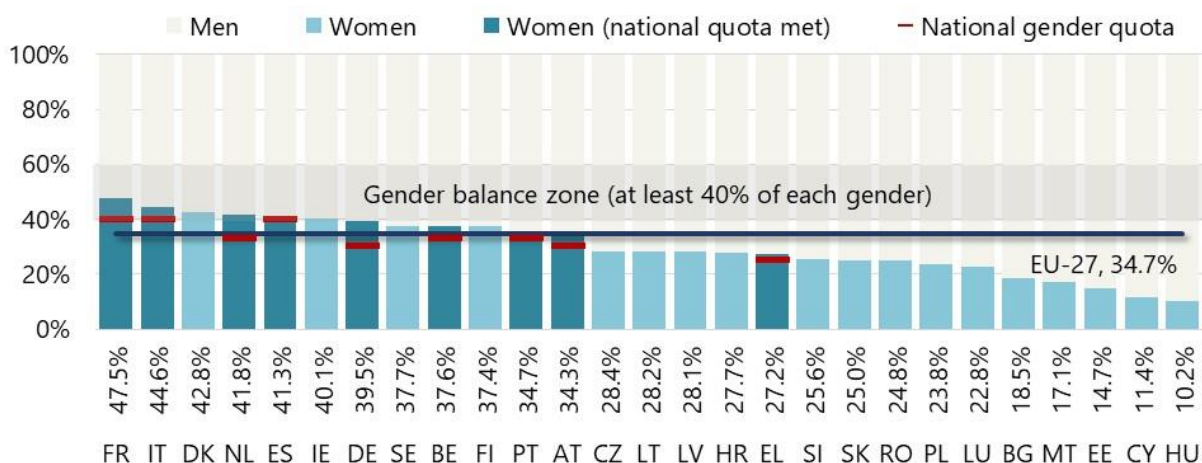
Directiva trebuia să fie transpusă până la 28 decembrie 2024. Până în prezent, 17 state membre nu au notificat măsurile naționale de transpunere integrală a legislației. În februarie 2025, Comisia a notificat în mod oficial aceste state membre cu privire la nerespectarea dreptului UE.

Cele mai recente date ale EIGE arată o creștere a numărului de femei în consiliile de administrație ale celor mai mari societăți cotate la bursă, ceea ce reprezintă un nou nivel ridicat. În 2024, 34,7 %

¹⁵⁸ Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe, JO L 315, 7.12.2022, p. 44.

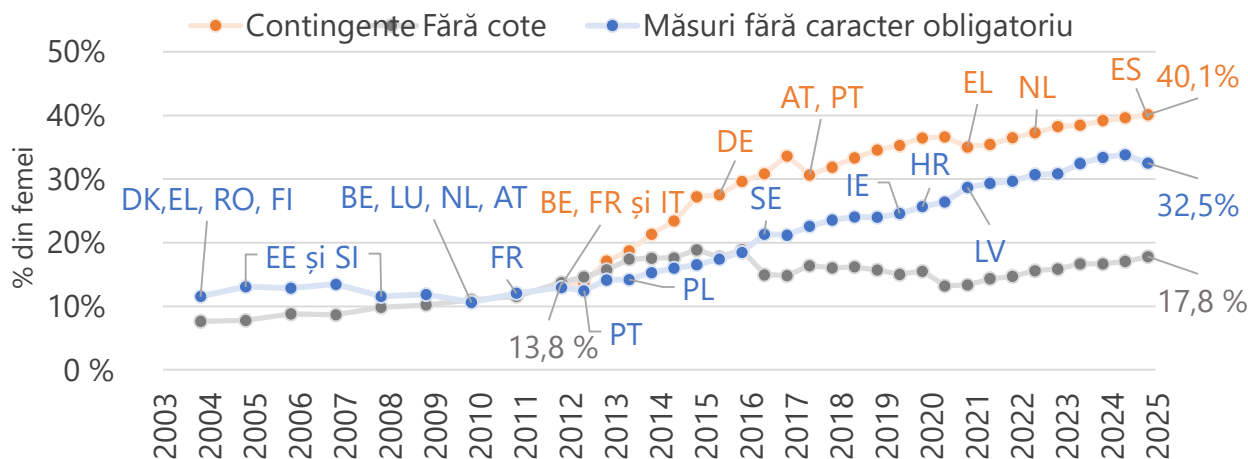
dintre membrii consiliilor de administrație ale societăților cotate la bursă din UE erau femei, comparativ cu 33,8 % în 2023¹⁵⁹. Dintre toate statele membre, 12 au atins obiectivul de cel puțin 33 % femei în rândul tuturor membrilor consiliilor¹⁶⁰ de administrație.

Figura 5: Ponderea femeilor și a bărbaților în consiliile de administrație ale celor mai mari societăți cotate la bursă din UE, octombrie 2024



Sursă: EIGE, Statistici de gen

Figura 6: Proportia femeilor în consiliile de administrație ale celor mai mari societăți cotate la bursă din statele membre ale UE, cu și fără cote naționale de gen, 2003-octombrie 2024



Sursă: Calculele proprii ale EIGE pe baza datelor din baza sa de date cu statistici de gen

Note: Datele exclud Cehia, Lituania, Malta și Polonia pentru 2003 și Croația pentru 2003-2006 (țări adăugate la UE în anul 2004 și respectiv, 2007). Actualizat ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femei în procesul decizional, afaceri și finanțe, cele mai mari societăți cotate la bursă: membrii consiliului de administrație.](#)

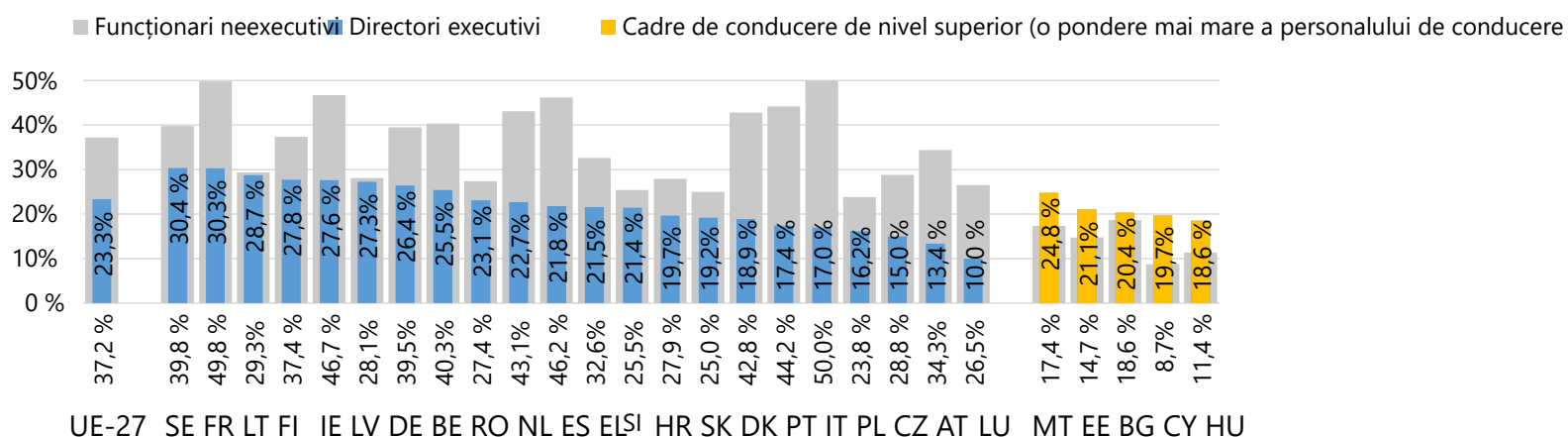
¹⁵⁹ Sursă: Baza de date statistice a EIGE Actualizat ultima dată în noiembrie 2024. [Indicator: femei în procesul decizional, afaceri și finanțe, cele mai mari societăți cotate la bursă: membrii consiliului de administrație.](#)
¹⁶⁰ Austria (34,3%), Portugalia (34,7%), Finlanda (37,4%), Belgia (37,6%), Suedia (37,7%), Germania (39,5%), Irlanda (40,1%), Spania (41,3%), Țările de Jos (41,8%), Danemarca (42,8%), Italia (44,6%) și Franța (47,5%). Acesta este același număr ca în 2023, în ceea ce privește ponderea femeilor neexecutive, opt state membre îndeplinesc obiectivul propus al UE de cel puțin 40% (figura 7): Italia (50%), Franța (49,8%), Irlanda (46,7%), Spania (46,2%), Portugalia (44,2%), Țările de Jos (43,1%), Danemarca (42,8%) și Belgia (40,3%).

Inițiativele guvernamentale de a obține o mai mare paritate de gen în conducerea întreprinderilor cuprind o gamă largă de abordări, de la măsuri neobligatorii care încurajează acțiunile voluntare ale întreprinderilor, la abordări mai stricte în materie de reglementare care impun cote obligatorii din punct de vedere juridic, însoțite de sancțiuni pentru neconformitate.

Începând din 2014, s-a înregistrat o îmbunătățire semnificativă a reprezentării femeilor în consiliile de administrație ale celor mai mari întreprinderi din majoritatea statelor membre ale UE, deși s-au înregistrat progrese diferite. Țările care au pus în aplicare un anumit tip de acțiune au înregistrat, în general, îmbunătățiri mai semnificative în ceea ce privește reprezentarea femeilor, deși există unele excepții.

După o perioadă de progrese accelerate între 2010 și 2015, determinate în principal de îmbunătățiri în Franța, Italia și Germania, progresele au încetinit pe măsură ce țările au atins treptat sau s-au apropiat de obiectivul lor legislativ respectiv (figura 6).

Figura 7: Ponderea femeilor în rândul membrilor executivi și neexecutivi ai celor mai înalte două organe de decizie ale celor mai mari societăți cotate la bursă din UE-27, octombrie 2024



Sursă: Baza de date a EIGE privind statisticile de gen

Ponderea femeilor care ocupă roluri neexecutive în primele două organe de decizie ale celor mai mari societăți cotate la bursă din UE a fost de 37,2 %. Cu toate acestea, ponderea femeilor în funcții de conducere este semnificativ mai mică (23,3 %). Această disparitate (mai puține femei în funcții executive decât neexecutive) este observată în majoritatea statelor membre ale UE (22 din 27).

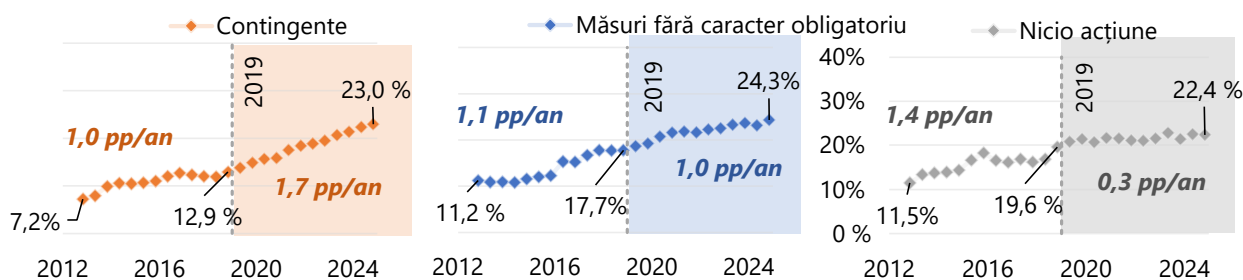
În opt state membre, persoanele neexecutive sunt echilibrate din punctul de vedere al genului (figura 7). În ceea ce privește cadrele de conducere, femeile reprezintă mai puțin de 3 din 10 cadre de conducere în toate statele membre ale UE.

Eforturile legislative la nivel național au jucat un rol major în creșterea semnificativă a reprezentării femeilor în consiliile de administrație. De obicei, cotele se aplică numai consiliului de administrație de nivel superior, care este adesea compus din neexecutivi, astfel încât este posibil ca funcțiile executive să nu fie afectate la fel de mult. Cu toate acestea, un număr tot mai mare de țări extind măsurile legislative pentru a include funcții executive de conducere.

În perioada 2012-2019, țările cu cote, țările cu măsuri fără caracter obligatoriu și țările fără nicio acțiune au înregistrat rate anuale similare de creștere a ponderii femeilor în funcții de conducere.

Începând din 2019, rata de schimbare pentru femeile în funcții de conducere din statele membre cu cote a crescut, în timp ce în statele membre cu măsuri fără caracter obligatoriu sau fără nicio acțiune, ritmul schimbării a scăzut, de fapt. Având în vedere ritmul mai rapid al schimbărilor, ponderea femeilor în funcții de conducere în țările cărora li se aplică cote (23,0 %) a atins un nivel similar cu cel din grupurile de țări cu măsuri fără caracter obligatoriu (24,3 %) și din țările fără nicio acțiune (22,4 %), în pofida faptului că a pornit de la o pondere mai mică a femeilor în funcții de conducere în 2019 (12,9 % față de 17,7 % și, respectiv, 19,6 %).

Figura 8: Ponderea femeilor în rândul membrilor executivi ai celor mai înalte două organe de decizie ale celor mai mari societăți cotate la bursă din UE-27, în funcție de tipul de acțiune, octombrie 2012-octombrie 2024



Sursă: calcule proprii bazate pe datele din **notele** bazei de date a EIGE privind statisticile de gen: Grupul de cote include statele membre ale căror cote naționale de gen sunt stabilite progresiv în funcție de anul adoptării: Belgia, Franța și Italia din 2011; Germania din 2015; Austria și Portugalia din 2017; Grecia din 2020; Țările de Jos din aprilie 2022; și Spania începând din august 2024. În cazurile în care există mai multe măsuri, se utilizează primul an de adoptare pentru a clasifica țările în grupul relevant. Pentru detalii, a se vedea anexa.

Deși femeile reprezintă în prezent peste 30 % din membrii consiliilor de administrație, numărul femeilor care ocupă posturi de președinte al consiliilor de administrație sau de director executiv (8,8 % și, respectiv, 8,5 %) rămâne scăzut.

De asemenea, în 2024, numărul bărbaților a continuat să depășească numărul femeilor în procesul decizional din instituțiile financiare. Deși toate cele trei instituții financiare ale UE au fost conduse de femei, comparativ cu doar două în 2023¹⁶¹, consiliile de administrație ale acestor instituții continuă să fie dominate de bărbați, care ocupă 84,7 % (79,7 % în 2023) din posturile din consiliile de administrație, ceea ce înseamnă că ponderea femeilor a scăzut de la 20,3 % în 2023 la 15,3 % în 2024¹⁶².

La nivel național, numărul femeilor care ocupă funcții-cheie de decizie (și anume, membri ai celor mai înalte organe de decizie) în băncile centrale a crescut la 32 %, comparativ cu 29,3 % în 2023¹⁶³. Femeile dețin, de asemenea, 36,2 % din posturile de guvernator adjunct, comparativ cu 37,5 % în 2023.¹⁶⁴ La nivel național, există o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului în rândul femeilor și bărbaților în cadrul băncii centrale a numai șase state membre (Lituania, Franța, Luxemburg, Italia, Portugalia și Irlanda). Dacă ne uităm la guvernatorii băncilor centrale din statele membre, Spania a numit o femeie guvernator în 2024, în timp ce ceilalți 26 de guvernatori rămân bărbați, la fel ca în 2023.¹⁶⁵

În plus, potrivit Monitorului realizat de EY în cadrul Consiliului european pentru servicii financiare, diferența de remunerare între femei și bărbați se accentuează în cazul membrilor neexecutivi ai

161 Sursă: Baza de date a EIGE privind statisticile de gen. Actualizat ultima dată în iulie 2024. [Indicator: femeile în procesul decizional, întreprinderile și finanțele, finanțele, instituțiile financiare europene: președinte sau președinte.](#)

162 Sursă: Baza de date a EIGE privind statisticile de gen. Actualizat ultima dată în iulie 2024. [Indicator: Instituții financiare europene: președinți și membri - Baza de date cu statistici de gen a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.](#)

163 Sursă: Baza de date a EIGE privind statisticile de gen. Actualizat ultima dată la 6 decembrie 2024 [Indicator: femei în procesul decizional, afaceri și finanțe, finanțe, bănci centrale: membri ai tuturor organismelor decizionale esențiale.](#)

164 Sursă: Baza de date a EIGE privind statisticile de gen. Actualizat ultima dată la 6 decembrie 2024. [Indicator: femei în procesul decizional, afaceri și finanțe, finanțe, bănci centrale: adjuncti/viceguvernatori.](#)

165 Sursă: Baza de date a EIGE privind statisticile de gen. Actualizat ultima dată la 6 decembrie 2024. [Indicator: femei în procesul decizional, afaceri și finanțe, finanțe, bănci centrale: guvernatori.](#)

consiliului de administrație din sectorul serviciilor financiare: Femeile au fost plătite, în medie, cu 36 % mai puțin decât bărbații în 2023 în consiliile de administrație ale băncilor, ale asigurătorilor și ale administratorilor de active, comparativ cu o disparitate de 31 % în 2019. Femeile sunt plătite mai puțin atunci când lucrează în comitetele de conducere, cum ar fi auditul și numirea. Femeile care prezidează comisiile câștigă cu 75 % mai puțin decât bărbații care le sunt omologi și membri ai comisiilor. Între timp, în SUA și Canada, diferența dintre remunerația bărbaților și cea a femeilor în consiliile de administrație s-a redus în 2023 față de 2019, la 5 %, de la 7 %, a constatat EY. Femeile au câștigat, de asemenea, aproape la fel de mult ca bărbații atunci când au fost numiți în președinții sau membrii comitetelor de conducere din America de Nord.

Femeile sunt, de asemenea, subreprezentate în antreprenariat, întrucât femeile reprezintă doar 32 % din lucrătorii independenți din UE. Acestea reprezintă doar 31 % din antreprenorii nou-înființați, inclusiv în domeniul tehnologiei profunde. Pentru a sprijini femeile care conduc întreprinderi nou-înființate din domeniul tehnologiei profunde, consorțiul Women TechEU a lansat două cereri de propuneri în 2024.¹⁶⁶ Fiecare întreprindere nou-înființată selectată primește un grant în valoare de 75 000 EUR. Programul Women TechEU a fost lansat ca program-pilot în 2021 și a devenit o inițiativă de sine stătătoare în 2022.¹⁶⁷ Sistemul sprijină întreprinderile europene nou-înființate din domeniul tehnologiei profunde aflate în stadiu incipient timp de cel puțin șase luni la momentul depunerii cererii, înființate sau cofondate de femei, care dețin o funcție de conducere de nivel superior (director executiv, director tehnic, director științific sau echivalent). Pe lângă granturi, femeile fondatoare pot beneficia, de asemenea, de îndrumare, mentorat, colaborare în rețea și formare specifică în cadrul programului „Poziția de lider a femeilor” al Consiliului European pentru Inovare (CEI).¹⁶⁸

Pentru a promova participarea femeilor la inovare în cadrul CEI, au fost puse în aplicare mai multe măsuri în conformitate cu Declarația Comitetului CEI privind egalitatea de gen și diversitatea în cadrul CEI.¹⁶⁹ Aceste măsuri vizează promovarea unui ecosistem de inovare mai incluziv și mai divers. Participarea cercetătoarelor principale și a coordonatoarelor la proiectele CEI este, de asemenea, urmărită îndeaproape, iar consorțiile conduse de femei sunt în tranziție. În 2024, pentru a sprijini creșterea numărului de femei fondatoare în întreprinderi nou-înființate din domeniul tehnologiei profunde, programul CEI Women Leadership a oferit oportunități de formare, mentorat și colaborare în rețea pentru femeile antreprenoare și cercetătoare care caută posturi de conducere în afaceri.

Pe lângă aceste măsuri, CEI finanțează GENDEX, un proiect-pilot inițiat în 2024 pentru a colecta și a analiza date privind genul și diversitatea în întregul ecosistem de inovare și pentru a crea un indice de gen și diversitate.¹⁷⁰ CEI a inițiat o acțiune de achiziții publice privind disparitatea de gen în materie de investiții, care urmărește să colecteze, să armonizeze și să partajeze date privind diversitatea în întregul ecosistem de inovare, inclusiv la nivelul CEI și la nivelul UE, precum și în sectorul capitalului de risc. Acest lucru va contribui la elaborarea unor valori de referință, la monitorizarea progreselor și la informarea cu privire la acțiunile specifice de promovare a diversității și a incluziunii în ecosistemul de inovare.

166 <https://womentecheuropa.eu/>

167 Ecosistemele europene de inovare care fac parte din programul de lucru Orizont Europa vizează, printre altele, promovarea rolului de lider al femeilor și a talentelor acestora în inovare, inclusiv în domeniul tehnologiei profunde, pentru a construi ecosisteme de inovare mai echitabile, mai favorabile incluziunii și mai prospere în UE.

168 https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en

169 https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf

170 <https://eurogendex.org/>

În plus, în 2024 a fost lansată o cerere de candidaturi pentru Premiul UE pentru femeile inovatoare. Acest premiu celebrează femeile antreprenoare din spatele celor mai revoluționare inovații din Europa și va acorda nouă premii la trei categorii.¹⁷¹ Premiul recompensează femeile ale căror inovații disruptive conduc la schimbări pozitive pentru oameni și planetă.

Femeile sunt, de asemenea, semnificativ subreprezentate în investiții, doar 9 % dintre investitori fiind femei, potrivit raportului She Figures 2024. În plus, femeile continuă să se confrunte cu obstacole semnificative în ceea ce privește accesul la finanțare, atât în calitate de antreprenori, cât și în calitate de investitori. În pofida dovezilor potrivit cărora întreprinderile nou-înființate conduse de femei au un randament ridicat, doar o fracțiune din capitalul de risc din UE este investită în întreprinderi înființate sau cofundate de femei.

Prejudecăți structurale, modele de investiții reticente la risc și lipsa unor factori de decizie diverși în domeniul financiar

instituțiile și fondurile cu capital de risc contribuie la această lacună persistentă. Programul InvestEU a introdus, pentru prima dată, criteriile de gen care se aplică intermediarilor financiari de capitaluri proprii. Criteriile se axează pe diversitatea de gen în ceea ce privește capitalul de risc și fondurile de investiții în societăți necotate la diferite niveluri decizionale (conducerea superioară, comitetele de investiții). Cel puțin 25 % dintre intermediarii financiari sprijiniți de InvestEU prin intermediul Grupului Băncii Europene de Investiții (principalul partener de implementare) trebuie să respecte criteriile de gen.¹⁷² Conform primelor rezultate ale punerii în aplicare, obiectivul de 25 % a fost deja depășit.

În plus, Platforma de consiliere InvestEU a continuat să furnizeze servicii de consiliere legate de gen, inclusiv prin intermediul Conferinței anuale privind capacitatea investitorilor de sex feminin, al unui program de mentorat pentru administratorii de fonduri,¹⁷³ al unui studiu recent lansat privind produsele financiare de către bănci și alți creditori, axat pe femei și întreprinderi conduse de femei, precum și al unui program de formare pentru bănci cu privire la aspectele legate de gen, care urmează să fie lansat în martie 2025.

Pentru a completa aceste acțiuni, în 2024 Comisia a lansat Rețeaua europeană a investitorilor conștienți de dimensiunea de gen WomenINvestEU.¹⁷⁴ Rețeaua reunește actori de vârf din întregul lanț de aprovizionare pentru investiții, cu scopul comun de a spori investițiile axate pe gen, pentru a permite unui număr mult mai mare de întreprinderi conduse de femei să aibă acces la investiții în întreaga Europă. Rețeaua va oferi membrilor oportunități de a crea legături și de a se implica reciproc prin evenimente de colaborare în rețea, precum și de a crea noi căi pentru ca femeile să intre în sector și să devină factori de decizie. Pe tot parcursul proiectului, WomenINvestEU va urmări, de asemenea, să educe și să sensibilizeze publicul cu privire la beneficiile investițiilor axate pe gen, implicând actori-cheie din întreaga Europă în efortul de a aborda inegalitatea, recrutând și capacitând în același timp mai multe femei să urmeze o carieră în domeniul finanțelor.

171 https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en

172 În cadrul InvestEU, se consideră că un fond respectă criteriile de gen dacă îndeplinește cel puțin unul dintre următoarele principii: echipa sa de conducere este alcătuită din cel puțin o treime femei partenere, echipa sa de investiții de rang înalt asigură cel puțin 40 % din reprezentarea femeilor sau cel puțin 40 % din reprezentarea femeilor este asigurată în cadrul comitetului său pentru investiții.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>

ÎNTRERUPEREA PRINCIPALĂ A GENULUI

Integrarea considerentelor de gen în toate politicile UE, și anume integrarea perspectivei de gen, este esențială pentru realizarea egalității de gen. Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 pune accentul pe integrarea perspectivei de gen ca instrument-cheie pentru promovarea unei redistribuiri echitabile a puterii, a influenței și a resurselor și pentru asigurarea egalității de șanse pentru femei, bărbați, fete și băieți în toată diversitatea lor. În plus, se asigură, de asemenea, că politicile nu consolidează în mod neintenționat inegalitățile de gen existente.

Pe parcursul anului 2024, Comisia a continuat să integreze egalitatea de gen în toate domeniile de politică ale UE, cum ar fi sănătatea, cercetarea și inovarea și educația. Secretariatul Grupului operativ al Comisiei privind egalitatea ¹⁷⁵ a continuat să sprijine integrarea perspectivei de gen, ca parte a unei integrări mai ample a egalității, prin sensibilizare, prin furnizarea de formare relevantă și prin facilitarea activității coordonatorilor pentru egalitate. Acești coordonatori pentru egalitate, care sunt activi în fiecare direcție generală (DG) sau serviciu al Comisiei, precum și în Serviciul European de Acțiune Externă, s-au axat pe integrarea considerentelor legate de egalitate în inițiativele de politică ale Comisiei și în funcționarea lor internă, în conformitate cu planurile lor de lucru pentru integrarea egalității.

Egalitatea de gen în diferite domenii de politică ale UE

Una dintre cele mai presante preocupări pentru societate în anii următori va fi găsirea unei modalități de gestionare a schimbărilor climatice. Astfel cum se menționează în Comunicarea privind gestionarea riscurilor climatice – protejarea oamenilor și a prosperității, „riscurile climatice sunt resimțite în special de persoanele aflate în situații vulnerabile din cauza unei serii de factori socioeconomici, cum ar fi venitul, genul, vârsta, handicapul, sănătatea și excluziunea socială (care afectează în special migranții, minoritățile etnice și popoarele indigene). Dezavantajele preexistente reduc capacitatea de redresare în urma dezastrelor provocate de schimbările climatice”. ¹⁷⁶

În octombrie 2024, EIGE a publicat un raport care prezintă 12 bune practici privind integrarea perspectivei de gen în politica Pactului verde european. ¹⁷⁷ Deși aceste bune practici demonstrează că integrarea perspectivei de gen este pusă în aplicare în diferite domenii de politică ale Pactului verde european, raportul subliniază că sunt necesare îmbunătățiri suplimentare atât la nivelul UE, cât și la nivelul statelor membre pentru a integra în mod eficace strategiile de integrare a perspectivei de gen și pentru a utiliza instrumentele relevante.

Ca parte a proiectului GREENA¹⁷⁸, EIGE a elaborat un set de instrumente pas cu pas pentru a efectua o evaluare care să țină seama de dimensiunea de gen a progreselor înregistrate în direcția îndeplinirii obiectivelor legate de egalitatea de gen stabilite în politicile, programele și proiectele pentru un viitor durabil și de mediu pentru toți¹⁷⁹. Setul de instrumente include exemple din patru domenii de politică – transport, energie, agricultură și economia circulară – și contribuie la identificarea implicațiilor de gen ale problemelor de mediu.

175 A se vedea [Grupul operativ pentru egalitate al Comisiei Europene - Comisia Europeană](#)

176 Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Gestionarea riscurilor climatice – protecția persoanelor și prosperitate”, COM(2024) 91 final.

177 https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en

178 Proiectul GREENA dezvoltă abordări și instrumente practice pentru a integra simultan preocupările legate de mediu și de politicile climatice, precum și aspectele legate de egalitatea de gen în evaluări.

179 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

Convenția-cadru a Națiunilor Unite asupra schimbărilor climatice (CCONUSC) acordă atenția cuvenită integrării dimensiunii de gen în acțiunile climatice. În 2024, statele membre și Comisia Europeană au pregătit în comun un document pentru evaluarea finală a CCONUSC a progreselor înregistrate în punerea în aplicare a acțiunilor cuprinse în Planul de acțiune pentru egalitatea de gen (GAP) 2019-2024 și a lucrărilor viitoare care urmează să fie întreprinse în ceea ce privește egalitatea de gen și schimbările climatice. În cadrul GAP încheiat, părțile la Acordul de la Paris au convenit să stabilească obiective și acțiuni în cinci domenii prioritare care vizează: (i) să promoveze cunoașterea și înțelegerea acțiunilor climatice care iau în considerare dimensiunea de gen; (ii) integrarea coerentă a acestor obiective și acțiuni în CCONUSC și în activitatea părților, a secretariatului, a entităților Organizației Națiunilor Unite și a tuturor părților interesate de la toate nivelurile; și (iii) să asigure participarea deplină, egală și semnificativă a femeilor la procesul CCONUSC.

„Consolidarea integrării perspectivei de gen în politicile UE în domeniul climei” (WomenInClimate) este un proiect transnațional finanțat prin cererea de propuneri CEDV „Implicarea și participarea cetățenilor”,¹⁸⁰ condusă de Lobby-ul european al femeilor. Proiectul a început în 2024. Scopul său este de a transmite mesajele femeilor și de a propune soluții favorabile incluziunii factorilor de decizie, precum și de a oferi factorilor de decizie informații și date cuprinzătoare pentru a elabora politici climatice eficiente, care să țină seama de dimensiunea de gen. Acesta implică organizații ale societății civile din 6 state membre ale UE: Țările de Jos, Bulgaria, România, Cehia, Portugalia și Finlanda.

Potrivit unui studiu publicat de Comisia Europeană în 2024 pe tema „Echilibrul de gen în domeniul cercetării și inovării – Îmbunătățirea rolului femeilor în tranziția energetică”,¹⁸¹ femeile reprezintă doar 25 % din forța de muncă din sectorul energetic al UE și 22 % din rolurile de cercetare și inovare. Pentru a atinge un echilibru minim de gen până în 2050, raportul estimează că este nevoie de încă 200 000 de femei în sectorul energetic. În acest sens, sectorul energetic acordă, de asemenea, din ce în ce mai multă atenție egalității. În 2024, 11 noi membri s-au alăturat Platformei pentru egalitate în sectorul energetic, numărul total de membri ajungând la 39. Lansată în 2021 de Comisia Europeană, platforma este un spațiu în care părțile interesate din domeniul energiei pot să creeze rețele și să facă schimb de bune practici pentru a promova egalitatea, diversitatea și incluziunea în activitățile lor – în cele din urmă, pentru a aduce schimbări sociale la locul de muncă. Reuniunile platformei din 2024 au abordat subiecte precum modalitățile de sprijinire a femeilor pentru a deveni antreprenoare și intraprenori în domeniul energiei durabile, precum și modalitățile de utilizare a inteligenței artificiale (IA) în sectorul energetic într-un mod responsabil și nediscriminatoriu.¹⁸² Organizațiile membre, care au sediul în 13 state membre diferite, propun măsuri practice privind diversitatea și incluziunea și raportează periodic cu privire la punerea lor în aplicare. În cele din urmă, în timpul Săptămânii europene a energiei durabile (EUSEW), premiul EUSEW Women in Energy a fost câștigat de Rita Gomes, care a redefinit soluțiile solare în Portugalia.¹⁸³ Premiul EUSEW Women in Energy recunoaște femeile care conduc activități remarcabile care contribuie la progresul tranziției către o energie curată în Europa. Acesta pune un accent deosebit pe eforturile de promovare a agendei de integrare a perspectivei de gen și de sprijinire a egalității și a egalității de șanse în sectorul energetic.

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

182 https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en

183 https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe

La 21-22 februarie 2024, Țările de Jos și Slovenia au găzduit în comun la Haga un seminar privind sinergiile dintre egalitatea de gen și acțiunile climatice. Seminarul a examinat modalitățile de realizare a unei abordări transformatoare pentru a asigura un viitor verde și egal din punctul de vedere al genului. Discuțiile au acoperit mai multe subiecte-cheie privind egalitatea de gen, în special importanța datelor defalcate în funcție de gen și intersecționale, consolidarea rolului femeilor în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) și în locurile de muncă și promovarea rolului de lider al femeilor în asigurarea unei tranziții juste și egale din punctul de vedere al genului.¹⁸⁴

În domeniul migrației, una dintre cele mai importante evoluții este Pactul UE privind migrația și azilul, care constă în 10 instrumente juridice și a fost adoptat în mai 2024.¹⁸⁵ Împreună, setul de reforme a stabilit un nou temelie juridic pentru o modalitate mai echitabilă și mai eficientă de gestionare a migrației, protejând în același timp drepturile fundamentale ale solicitanților de azil și ale beneficiarilor de protecție internațională.

În ceea ce privește dimensiunea de gen, pactul impune să se țină seama de nevoile specifice ale grupurilor vulnerabile, inclusiv ale femeilor și fetelor. Acesta prevede o abordare care ia în considerare dimensiunea de gen atunci când se evaluează cererile de azil și când se oferă condiții de primire, cum ar fi cazarea sau asistența medicală. În plus, pactul garantează că femeile și fetele care se confruntă cu violența de gen, cum ar fi violența sexuală, traficul și mutilarea genitală a femeilor, sunt recunoscute ca fiind deosebit de vulnerabile și beneficiază de îngrijirea necesară.

În august 2024, Societatea de tranzit public din Praga, în colaborare cu organizația neguvernamentală Konsent și cu Biroul Guvernului Cehiei, a lansat o campanie de sensibilizare a publicului intitulată „Hărțuirea nu aparține transportului public. Sau oriunde altundeva”.¹⁸⁶ Inițiativa a vizat reducerea hărțuirii prin educarea pasagerilor cu privire la modul de recunoaștere a comportamentului care constituie hărțuire și prin încurajarea acestora să intervină în cazul în care devin conștienți de un astfel de comportament. Afișele campaniei au fost amplasate în 150 de locații din Praga, inclusiv în stațiile de autobuz, precum și în autobuze și tramvaie. Rapoartele arată că o cincime din populația cehă a asistat la campanie, 66 % considerând-o utilă (79 % dintre femei și 52 % dintre bărbați). Având în vedere succesul său, Consiliul Guvernamental pentru Egalitatea de Gen a aprobat campania și a recomandat ca alte autorități locale să o adopte pentru a combate hărțuirea în alte orașe cehe.

În domeniul transporturilor, Comisia a elaborat și a publicat în 2024 un manual pentru integrarea egalității în transporturi.¹⁸⁷ Manualul ar trebui să ajute atât personalul, cât și părțile interesate externe să integreze egalitatea în procesul de elaborare a politicilor în domeniul transporturilor. Comisia a continuat să sprijine activitățile rețelei europene a ambasadurilor pentru #DiversityInTransport, pentru a crește gradul de conștientizare și a stimula schimbarea la nivel local și la nivel de întreprindere. De asemenea, Comisia a continuat să sprijine „Femeile în transporturi – Platforma UE pentru schimbare”, care reunește părțile interesate din domeniul transporturilor care s-au angajat să sporească ocuparea forței de muncă în rândul femeilor în sectorul transporturilor și facilitează schimbul de bune practici.¹⁸⁸ Aceste inițiative fac parte din Strategia pentru o mobilitate

184 https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en

185 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

188 https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

sustenabilă și inteligentă¹⁸⁹ și vizează creșterea atractivității sectorului transporturilor și abordarea deficitului de personal într-un sector în curs de îmbătrânire, care este puțin diversificat.

Evoluțiile recente din sectorul sănătății legate de progresele înregistrate în ceea ce privește datele digitale privind sănătatea și tehnologiile de vârf, cum ar fi IA și tehnologiile de calcul de înaltă performanță, pot sprijini mecanisme de examinare mai bune și standardizarea sarcinilor, dar trebuie să fie concepute în mod corespunzător pentru a evita eventualele prejudecăți. Inițiativa europeană privind imagistica în domeniul cancerului¹⁹⁰ a fost instituită în 2022 pentru a elabora un „atlas” al UE al imaginilor legate de cancer și pentru a face accesibile spitalelor, cercetătorilor și inovatorilor imagini anonimizate. Acesta a obținut un succes major în 2024: piatra de temelie a inițiativei, infrastructura europeană federată pentru datele privind imaginile cancerului, dezvoltată de proiectul Federației Europene pentru Imaginile Cancerului, a livrat prima versiune a unei infrastructuri digitale în septembrie 2024. În noiembrie 2024, catalogul era populat cu 47 de seturi de date, cu un total de peste 35 000 de subiecți.

În 2024, au fost lansate studii-pilot pentru mai multe proiecte finanțate de UE care contribuie la punerea în aplicare a Recomandării Consiliului privind screeningul pentru depistarea cancerului.¹⁹¹ Proiectul SOLACE (consolidarea screeningului pentru depistarea cancerului pulmonar în Europa)¹⁹² a efectuat un studiu-pilot pentru a îmbunătăți participarea femeilor la programele de screening pentru depistarea cancerului pulmonar, deoarece acestea sunt subreprezentate în majoritatea studiilor clinice¹⁹³. Materiale specifice de sensibilizare care vizează femeile și subliniază că cancerul pulmonar este principala cauză a deceselor cauzate de cancer în rândul femeilor au fost distribuite la locurile de studiu-pilot din 10 state membre ale UE pe parcursul anului 2024.

Proiectul EUCanScreen, care pune în aplicare programe de screening pentru depistarea cancerului, a fost lansat în iunie 2024 în 29 de țări și se va derula pe o perioadă de patru ani.¹⁹⁴ Un flux de lucru important al proiectului va examina barierele individuale și sistemice în calea screeningului pentru cancerul de col uterin și cancerul de sân.

La 21 iunie 2024, Consiliul a adoptat Recomandarea Consiliului privind formele de cancer care pot fi prevenite¹⁹⁵ prin vaccinare, pe baza propunerii Comisiei din ianuarie 2024. Recomandarea urmărește să ajute statele membre să stimuleze vaccinarea împotriva papilomavirusurilor umane atât în rândul fetelor, cât și al băieților.

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Recomandarea Consiliului din 9 decembrie 2022 privind consolidarea prevenirii prin depistarea timpurie: O nouă abordare a UE privind screeningul pentru depistarea cancerului, care înlocuiește Recomandarea 2003/878/CE a Consiliului 2022/C 473/01, JO C 473, 13.12.2022, p. 1.

192 https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

194 https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en

195 Recomandarea Consiliului din 21 iunie 2024 privind formele de cancer care pot fi prevenite prin vaccinare (C/2024/4259).

În Suedia, 10 agenții guvernamentale sub conducerea Agenției de Sănătate Publică din Suedia, inclusiv Consiliul Național de Sănătate și Bunăstare, Agenția suedeză pentru tineret și societatea civilă și Agenția suedeză pentru migrație, au înființat o comisie comună cu sarcina de a compensa disparitățile în materie de sănătate în rândul populației. Acestea au fost însărcinate să consolideze și să promoveze sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile aferente, concentrându-se asupra zonelor geografice cu condiții socioeconomice precare și cu o prevalență ridicată, de exemplu, a restricțiilor privind sexualitatea persoanelor sau a dreptului de a-și alege liber partenerul. Proiectul se desfășoară în perioada 2024-2027 și costă aproximativ 31 de milioane SEK¹⁹⁶.

În domeniul sportului, rezultatele „All In Plus: Proiectul comun UE-Consiliul Europei „Promovarea unei mai mari egalități de gen în sport” evidențiază atât progresele înregistrate, cât și disparitățile persistente în ceea ce privește egalitatea de gen în sportul european. Raportul se bazează pe datele colectate în 21 de jurisdicții și oferă o analiză cuprinzătoare a egalității de gen în șase domenii-cheie.¹⁹⁷

A fost adoptat noul Plan de lucru al UE pentru sport pentru perioada 2024-2027,¹⁹⁸ care enumeră „un mediu sigur în sport” și „egalitatea de gen” ca domenii prioritare.¹⁹⁹ În plus, în aprilie 2024, Forumul sportiv al UE a organizat o sesiune cu atletele pe tema egalității de gen. În cadrul forumului, premiul #BeEqual a fost înmănat organizației daneze Idrætsforbund pentru un proiect care urmărește să includă fete care provin dintr-o minoritate etnică și să le permită să se alăture cluburilor sportive.²⁰⁰ În plus, aceste eforturi au fost completate de proiecte finanțate de UE, cum ar fi proiectul „SUPPORTER” din cadrul programului Orizont Europa.²⁰¹ Cu un buget de 1 milion EUR, acest proiect sprijină opt instituții de învățământ superior sportiv din Europa Centrală și de Est în dezvoltarea propriilor planuri intersecționale, inovatoare, favorabile incluziunii și cu impact asupra egalității de gen, abordând în mod explicit violența bazată pe gen și hărțuirea sexuală. A organizat numeroase cursuri de formare, încă accesibile online, cu privire la colectarea și analiza datelor privind violența bazată pe gen în sport, comunicarea favorabilă incluziunii și, de asemenea, posibilitățile sportului de a aduce o schimbare în ceea ce privește violența bazată pe gen în învățământul superior sportiv.²⁰²

În Franța, eticheta de stat „Terrain d'égalité” („Motivele egalității”) urmărește să promoveze egalitatea de gen și să prevină și să combată discriminarea și violența de gen în sport. Destinată evenimentelor sportive internaționale majore din Franța, eticheta este acordată pe baza unor criterii precum numirea referenților pentru egalitate și înființarea unei linii telefonice de urgență pentru violența de gen. Un set specific privind prevenirea violenței de gen a fost pus la dispoziția tuturor organizatorilor de evenimente sportive. În 2024, eticheta „Terrain d'Égalité” a fost acordată comitetului de organizare a Jocurilor Olimpice și Paralimpice de vară din 2024 de la Paris.

Sectorul spațial european se află pe o traiectorie ascendentă către egalitatea de gen, dar se confruntă cu multe provocări în ceea ce privește forța de muncă. O analiză cuprinzătoare a identificat faptul că industria îmbătrânește, este dominată de bărbați și se confruntă cu un decalaj critic între

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 Resurse - TOATE ÎN: Către un echilibru de gen în sport

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 La punctul I: „Integritate și valori în sport”.

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

competențele tehnice și non-tehnice furnizate de programele de învățământ și competențele de care are nevoie sectorul.²⁰³

La 7 iunie 2024, Comisia a publicat un raport de politică intitulat „Traiectoria de tranziție pentru ecosistemul aerospațial”.²⁰⁴ Cele 53 de acțiuni pe care raportul le-a identificat în vederea punerii în aplicare, șapte se axează în mod specific pe asigurarea echității, a diversității și a incluziunii în sectorul aerospațial, inclusiv prin educație specifică încă din primele etape ale procesului educațional.²⁰⁵

Barierile structurale în calea egalității de gen persistă, de asemenea, în cercetare și inovare (R&I). În 2024, programul Orizont Europa al Comisiei a continuat să asigure respectarea cerinței ca solicitanții din toate organismele publice și instituțiile de învățământ superior să dispună de un plan privind egalitatea de gen pentru a fi eligibili²⁰⁶ pentru finanțare.

Potrivit studiului „Impactul planurilor privind egalitatea de gen în Spațiul european de cercetare”,²⁰⁷ publicat de Comisie în 2024, introducerea criteriului de eligibilitate pentru potențialul ecologic bun în programul Orizont Europa și evoluțiile politicilor la nivel național au condus la un număr semnificativ mai mare de instituții care au adoptat politici cuprinzătoare privind egalitatea de gen sau care și-au creat sau actualizat planurile.²⁰⁸ Unele organizații private au pus în aplicare chiar și în mod voluntar PEG. Criteriul de eligibilitate pentru potențialul ecologic bun din cadrul programului Orizont Europa a oferit, de asemenea, o definiție clară a ceea ce se așteaptă de la un potențial ecologic bun, a contribuit la coordonarea eforturilor între părțile interesate și a facilitat învățarea reciprocă. Acest lucru a favorizat un mediu de cercetare mai favorabil incluziunii și a contribuit la obiectivul general al egalității de gen în cercetare și inovare. O lecție esențială învățată este importanța monitorizării și evaluării continue a PEG pentru a se asigura că acestea sunt puse în aplicare în mod eficace și obțin rezultatele scontate. De asemenea, trebuie depuse mai multe eforturi pentru a se asigura că PEG sunt favorabile incluziunii și țin seama de posibilele intersecționalități.

La 15 mai 2024, trei noi organizații academice și de cercetare care au obținut rezultate remarcabile prin punerea în aplicare a PEG-urilor lor²⁰⁹ au primit premiile UE pentru campioni egalității de gen. Acești noi câștigători se alătură unei comunități de campioni care inspiră alte organizații academice și de cercetare să devină ei înșiși campioni ai egalității de gen și să sensibilizeze publicul cu privire la importanța abordării egalității de gen în organizațiile academice și de cercetare prin schimbări instituționale. Punerea în aplicare a unor PEG favorabile incluziunii a fost stimulată în continuare de programul Orizont Europa WIDERA, care a lansat o cerere de propuneri intitulată „Sprijin pentru punerea în aplicare a unor planuri favorabile incluziunii privind egalitatea de gen”, ceea ce a dus la finanțarea unor proiecte precum GEPINC,²¹⁰ INCLUDE²¹¹ și SEE-ERA.²¹²

203 OCDE (2023), *The Space Economy in Figures: (Economia spațială în cifre: Responding to Global Challenges)* (Răspunsul la provocările globale), OECD Publishing, Paris.

204 https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf

205 A se vedea, de exemplu, acțiunea 53 din cadrul parcurului de tranziție.

206 Mai multe informații privind criteriul de eligibilitate în cadrul programului Orizont Europa: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe.

207 [Impact of gender equality plans across the European Research Area \(Planurile privind egalitatea de gen în Spațiul european de cercetare\) - Comisia Europeană.](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en)

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>

„Clusterul 2” din cadrul programului Orizont Europa: Cultură, creativitate și societate favorabilă incluziunii” a inclus o cerere de propuneri privind „Rolurile de gen în mișcările extremiste și impactul acestora asupra democrației”, care a finanțat trei proiecte – EMMELO,²¹³ MEN4DEM și YOU-DARE²¹⁴ – cu un buget total de 8,6²¹⁵ milioane EUR. Aceste proiecte vor contribui la dezvoltarea unor perspective bazate pe dovezi și a unor abordări inovatoare pentru a aborda ascensiunea mișcărilor extremiste, identitare și naționaliste, cu accent pe construirea și impactul rolurilor de gen în cadrul acestor mișcări. Au fost finanțate proiecte suplimentare pentru a aborda inegalitățile structurale printr-o abordare intersecțională, de exemplu cercetarea privind impactul socio-economic al singurătății. În cadrul clusterului 3, a fost lansată o cerere de finanțare privind radicalizarea și egalitatea de gen, cu un buget de 3 milioane EUR. În cele din urmă, patru proiecte privind intersecționalitatea și egalitatea în spațiile democratice deliberative și participative, în valoare totală de 9,5 milioane EUR, și-au început activitățile în 2024: INSPIRE²¹⁶, iDEM²¹⁷, EU-CIEMBLBY²¹⁸ și SINCRONY²¹⁹. Aceste proiecte vor contribui la revigorarea democrației și la sporirea participării cetățenilor prin conceperea și testarea inovațiilor democratice, în cadrul cărora depășirea acumulării și intersecției discriminării sau stigmatizării reprezintă o parte esențială a procesului.

În ceea ce privește cerința din cadrul programului Orizont Europa de a integra dimensiunea de gen în activitatea de cercetare și inovare, cele mai recente date arată că 81 % din propunerile de cercetare și inovare iau în considerare în prezent dimensiunea de gen. S-a înregistrat, de asemenea, o creștere în ceea ce privește obiectivul privind echilibrul de gen al programului Orizont Europa, în special pentru femeile cu roluri-cheie: 43,5 % dintre membrii grupurilor de experți sunt femei (în creștere de la 42 % în cadrul programului Orizont 2020) și 48,7 % în cadrul grupurilor consultative (în creștere de la 43 %). De asemenea, ponderea consorțiilor conduse de femei a crescut de la 23 % la 31 %.

În ceea ce privește egalitatea de gen în IA, patru proiecte din cadrul cererii de propuneri din cadrul programului Orizont Europa intitulate „Combaterea prejudecăților de gen, rasiale și de altă natură în IA (RIA)” au continuat să facă progrese semnificative în 2024 în ceea ce privește identificarea și atenuarea prejudecăților din sistemele de IA. De exemplu, proiectul FINDHR²²⁰, MAMMOth²²¹,

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

220 <https://findhr.unipi.it/>. Proiectul a dezvoltat noi metodologii pentru a stabili riscurile de discriminare și pentru a produce rezultate mai puțin părtinitoare. FINDHR a creat cu succes instrumente și orientări pentru IA conștientă de echitate în recrutare. Proiectul a oferit, de asemenea, cursuri ample de formare pentru profesioniștii din domeniul resurselor umane și dezvoltatori cu privire la corectitudinea algoritmică.

221 <https://mammoth-ai.eu/> dezvoltă soluții standardizate de IA pentru a aborda prejudecățile în toate etapele dezvoltării sistemului de IA. Proiectul dispune de tehnologii avansate pentru a evalua și a atenua prejudecățile în ceea ce privește datele multimodale, inclusiv textul, imaginile și rețelele.

proiectul BIAS²²² și AEQUITAS²²³ au creat Clusterul pentru echitate în domeniul IA²²⁴, a cărui misiune este de a promova încrederea în sistemele de IA în diferite domenii, inclusiv asistența medicală, finanțele, resursele umane și educația. În acest cadru, acestea au organizat diverse ateliere în cursul anului 2024, inclusiv Conferința inaugurală a clusterului privind echitatea IA și un atelier privind prejudecățile în materie de IA. În plus, trei proiecte din cadrul temei „Emanciparea de gen și capacitatea socială, economică și culturală”²²⁵ lucrează la combaterea stereotipurilor de gen și la promovarea capacității femeilor în diferite domenii, inclusiv sectorul energetic, migrația și instituțiile publice”.²²⁶

Legea europeană privind inteligența artificială (Legea privind inteligența artificială) a intrat în vigoare în august 2024. Legea²²⁷ abordează riscurile potențiale pentru sănătatea, siguranța și drepturile fundamentale ale persoanelor, inclusiv drepturile la egalitate și nediscriminare, promovând în același timp inovarea și adoptarea unei IA de încredere. Acesta interzice anumite practici de IA care prezintă un risc inacceptabil (cum ar fi tehnicile de manipulare, exploatarea vulnerabilităților sau clasificarea biometrică pentru a deduce orientarea sexuală și viața sexuală) și supune sistemele de IA care prezintă un risc ridicat pentru drepturile fundamentale și siguranța unor cerințe specifice, cum ar fi supravegherea umană, guvernanta datelor, gestionarea riscurilor, transparența. În plus, legea stabilește cerințe de transparență pentru anumite modele de sisteme de IA, inclusiv pentru cele care sunt destinate să interacționeze direct cu persoanele fizice, să genereze date sintetice (de exemplu, deepfake) și sisteme de recunoaștere a emoțiilor sau de clasificare biometrică.

În domeniul agriculturii și al politicii rurale, în conformitate cu preocupările tot mai mari legate de provocările în materie de sănătate mintală din regiunile rurale, Comisia acordă mai multă atenție

222 <https://www.biasproject.eu/> dezvoltă soluții standardizate de IA pentru a aborda prejudecățile în toate etapele dezvoltării sistemului de IA. Proiectul dispune de tehnologii avansate pentru a evalua și a atenua prejudecățile în datele multimodale, inclusiv text, imagini și rețele.

223 <https://www.aequitas-project.eu/>. Proiectul se axează pe crearea unor orientări și metodologii de corectitudine prin proiectare pentru dezvoltarea unor sisteme de IA fără prejudecăți. Proiectul a generat seturi de date sintetice și cazuri de utilizare reală pentru a testa și valida soluțiile sale de atenuare a erorilor sistematice. În 2024, Comisia a publicat o metodologie cuprinzătoare de la stadiul conceperii, precum și un raport privind impactul social bazat pe diagnosticarea părtinirii.

224 <https://aifairnesscluster.eu/>

225 ORIZONT-CL2-2022-TRANSFORMAȚII-01-05.

226 Pentru cea mai recentă actualizare privind proiectele finanțate de UE, vă rugăm să consultați <https://cordis.europa.eu/projects>. Proiectul gEneSys urmărește să promoveze participarea femeilor la tranziția către o energie curată și arată modul în care aplicarea unei perspective de gen la cunoștințele privind tranziția energetică poate contribui la obținerea unor rezultate echitabile ale tranziției energetice. Proiectul a efectuat o analiză sistematică a literaturii de specialitate privind legătura dintre gen și tranziția energetică și a identificat stereotipuri în materialele educaționale privind tranziția energetică și în studiile STIM. <https://genesys-project.eu/about/>. Proiectul ReIncluGen se axează pe incluziune și pe capacitatea de gen, cu un accent special pe experiențele femeilor care provin din familii de migranți în Europa. Proiectul a realizat o primă cartografiere a politicilor de gen în diferite contexte naționale și a analizat atitudinile față de egalitatea de gen în Belgia, Polonia, Italia, Spania și Austria. Pentru a combate stereotipurile legate de femeile migrante, Comisia a lansat un concurs de fotografie pentru femeile care provin din familii de migranți, pentru a arăta ce înseamnă emanciparea de gen pentru acestea. <https://www.uantwerpen.be/en/projects/reincludgen/about/>. Proiectul RE-WIRING analizează cauzele profunde ale ierarhiilor de putere bazate pe gen în UE și în afara acesteia, inclusiv în domeniul educației, al reprezentării mass-mediei și al ocupării forței de muncă. Acesta a elaborat o taxonomie a diferitelor concepte de ierarhii de putere și a creat un set de instrumente privind o mai bună reprezentare a femeilor la locul de muncă. A se vedea <https://re-wiring.eu>.

227 Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 300/2008, (UE) nr. 167/2013, (UE) nr. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 și (UE) 2019/2144 și a Directivelor 2014/90/UE, (UE) 2016/797 și (UE) 2020/1828 (Legea privind inteligența artificială), JO L 2024/1689, 12.7.2024.

factorilor specifici care afectează sănătatea mintală în cadrul comunității agricole. Programul de lucru prelungit, izolarea geografică și socială, incertitudinea financiară, preocupările legate de climă și problemele economice sunt probleme specifice cu care se confruntă cei care lucrează în agricultură, care trebuie abordate printr-un sprijin cuprinzător pentru sănătatea mintală. Cu toate acestea, fermierii se confruntă cu obstacole semnificative în ceea ce privește accesul la îngrijiri de sănătate mintală, atât din cauza izolării lor geografice, cât și a stigmatizării legate de solicitarea de ajutor extern. În 2024, Comisia, în cooperare cu rețeaua politicii agricole comune, a organizat un eveniment de sprijinire a sănătății mintale a fermierilor.²²⁸ Dimensiunea de gen a fost foarte importantă în cadrul acestui atelier, deoarece fermierii femei și fermierii bărbați au tendința de a face față problemelor de sănătate mintală într-un mod diferit.²²⁹ Concluziile acestui atelier vor fi transmise serviciilor de consiliere agricolă și vor contribui la pregătirea politicii agricole comune post-2027.²³⁰

Egalitatea de gen este, de asemenea, integrată în inițiativele de politică care abordează evoluțiile demografice din regiunile afectate de o scădere accentuată a populației în vârstă de muncă, împreună cu o pondere scăzută și stagnantă a persoanelor cu studii postliceale și cu plecarea semnificativă a tinerilor la nivel regional. Comunicarea „Valorificarea talentelor în regiunile Europei”²³¹ și „Mecanismul de stimulare a talentelor” aferent²³² cuprind diverse activități, inclusiv asistență tehnică pentru regiuni, grupuri de lucru legate de schimbările demografice și sprijin pentru orașele aflate în declin prin intermediul Inițiativei urbane europene.²³³ Cea de a doua cerere de proiecte din cadrul inițiativei privind „Valorificarea talentelor în orașele aflate în declin” s-a axat pe abordarea aspectelor legate de egalitate, în special antreprenoriatul în rândul femeilor și accesul egal la calificări și la locuri²³⁴ de muncă. În mai 2024, au fost selectate patru proiecte care să se axeze pe testarea unor soluții inovatoare și creative pentru a atrage și a valorifica talentele în orașele aflate în declin. În plus, aceste orașe vor stabili parteneriate de transfer cu alte 12 orașe interesate de acest tip de inovare.²³⁵

Considerațiile de gen sunt adesea trecute cu vederea în planificarea și proiectarea urbană. La 10 octombrie 2024, în cadrul Săptămânii regiunilor și orașelor 2024, Comitetul European al Regiunilor și Comisia Europeană au organizat un atelier pe tema „Orașe pentru toți: Planificare și proiectare urbană incluzivă din punctul²³⁶ de vedere al genului”. Atelierul a explorat modul în care orașele și regiunile pot fi reimagineate pentru a răspunde mai bine nevoilor femeilor și ale persoanelor non-binare și, prin urmare, pentru a îmbunătăți accesibilitatea și incluziunea pentru toți.

Ministerul Educației, Culturii și Științei din Țările de Jos a însărcinat un institut de cercetare (Movisie) să cerceteze practicile de integrare a perspectivei de gen în Țările de Jos și în afara acesteia. Produsul final, publicat în septembrie 2024, constă într-un studiu documentar și un raport bazat pe interviuri cu funcționari guvernamentali din diferite ministere.²³⁷ Cercetarea a acordat o

228 https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

230 Mai multe informații despre femeile din agricultură: două proiecte privind femeile în agricultură sunt finanțate în cadrul programului Orizont Europa: <https://fliara.eu/> și <https://www.grassceiling.eu/>.

231 Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, Valorificarea talentelor în regiunile Europei, COM(2023) 32 final.

232 https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

235 <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

236 <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

237 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-een-gedragswetenschappelijk-onderzoek>

atenție deosebită factorilor de sprijin și de împiedicare cu care se confruntă funcționarii publici în domeniul integrării perspectivei de gen. Pe baza constatărilor, Movisie recomandă: 1) crearea unui angajament mai puternic din partea conducerii, 2) îmbunătățirea testului de gen în metoda centrală de elaborare a politicilor (Beleidskompas) și 3) îmbunătățirea cunoștințelor și competențelor responsabililor cu elaborarea politicilor și ale altor persoane implicate în procesul de elaborare a politicilor.

Malta depune eforturi active pentru a elimina prejudecățile sistemice și pentru a asigura un cadru juridic mai echitabil. În 2024, Direcția pentru Drepturile Omului a angajat un examinator juridic independent pentru a examina întreaga legislație malteză, pentru a identifica dispozițiile care creează distincții inutile între bărbați și femei și pentru a prezenta opțiuni de eliminare a acestei diferențieri. Analiza este efectuată cu sprijinul comitetului interministerial instituit pentru a sprijini punerea în aplicare a strategiei și a planului de acțiune privind egalitatea de gen și integrarea perspectivei de gen (GEMSAP).

Un domeniu important, dar adesea trecut cu vederea, pentru integrarea egalității de gen este stabilirea de standarde tehnice la nivel european (și internațional). Până în prezent, în multe standarde, corpul masculin mediu este luat ca referință, inclusiv standardele europene armonizate. Acest lucru face ca produsele să fie mai puțin sigure pentru femei decât pentru bărbați. Din cauza pandemiei, problema măștilor faciale necorespunzătoare a beneficiat de cea mai mare atenție. Cu toate acestea, aceeași problemă apare în toate tipurile de sectoare și produse. Femeile sunt mai susceptibile de a fi rănite grav sau de a muri într-un accident de mașină și mai puțin susceptibile de a avea forța de prindere necesară pentru a opera mașini și echipamente în condiții de siguranță. Această problemă nu se limitează însă la populația feminină. Există, de asemenea, variații mari în rândul populației masculine din Uniunea Europeană. Este esențial să se analizeze modul în care genul (și alți factori, cum ar fi originea etnică) influențează cerințele tehnice și aplicarea standardelor, pentru a asigura în mod eficace utilizarea în condiții de siguranță a unui produs sau echipament. Acest lucru va aduce, de asemenea, beneficii femeilor în toată diversitatea lor. Considerațiile relevante includ diferențele fizice, cum ar fi dimensiunea și greutatea medie sau rezistența la prindere.

La începutul anului 2024, Comisia a publicat un studiu²³⁸ privind caracterul incluziv al dispozițiilor antropometrice în standardele europene armonizate.²³⁹ O constatare importantă a studiului este că

238 Comisia Europeană: Direcția Generală Piață Internă, Industrie, Antreprenariat și IMM-uri, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report (Studiu privind caracterul incluziv al antropometriei în standardele europene armonizate – Raport final), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024, [disponibil online](#). Studiul a evaluat standardele armonizate pentru 22 de acte legislative ale UE în domeniul de politică al mașinilor și echipamentelor. Scopul său a fost de a stabili dacă standardele care au o dimensiune antropometrică iau în considerare în mod suficient diversitatea populației europene, inclusiv factori precum sexul și vârsta, precum și diferitele măsurători antropometrice (de exemplu, înălțimea, greutatea și greutatea

239 Standardele sunt specificații tehnice care stabilesc cerințe pentru produse, procese de producție, servicii sau metode de testare. Acestea sunt elaborate de industrie și de actorii de pe piață în conformitate cu anumite principii de bază, cum ar fi consensul, deschiderea, transparența și nediscriminarea. Standardele asigură interoperabilitatea și siguranța, reduc costurile și facilitează integrarea întreprinderilor în lanțul valoric și în comerț. A se vedea, de asemenea: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_ro Un standard armonizat este un standard european elaborat de o organizație europeană de standardizare recunoscută: CEN (Comité Européen de Normalisation), CENELEC (Comité Européen de Normalisation Électrotechnique) sau ETSI (Institutul European de Standardizare în Telecomunicații), la cererea Comisiei Europene. Utilizarea acestor standarde este voluntară. Producătorii, alți operatori economici și organismele de evaluare a conformității pot utiliza standarde armonizate pentru a demonstra că produsele, serviciile sau procesele respectă legislația UE relevantă. A se vedea, de asemenea: <https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised->

organizațiile de standardizare (cum ar fi CEN și CENELEC) nu dispun de date antropometrice despre populația europeană în toată diversitatea sa. Considerațiile relevante includ diferențele fizice, cum ar fi dimensiunea și greutatea medie sau rezistența la prindere. Datele disponibile nu sunt reprezentative din punct de vedere statistic și/sau sunt incomplete, adică nu acoperă toate statele membre ale UE și/sau parametrii antropometrici necesari și sunt adesea depășite. Studiul a concluzionat că este necesar să se realizeze un inventar, să se actualizeze și să se completeze datele antropometrice disponibile pentru a acoperi toate statele membre ale UE și dimensiunile antropometrice necesare într-un mod solid din punct de vedere statistic. În acest scop, Comisia a acordat CEN-CENELEC un grant pentru acțiuni de standardizare pentru a efectua o analiză a lacunelor și pentru a dezvolta opțiuni de colectare a datelor lipsă de la un eșantion reprezentativ mare din populația UE.

Masiniile sunt testate în prezent într-un test de impact cu un manechin de sex masculin, care are 176 cm înălțime și cântărește 70 kg. Prin urmare, progresul tehnic în ceea ce privește tetierele reactive a condus la o reducere cu 70 % a proporției de deficiențe medicale permanente pentru conducătorii auto de sex masculin și la o creștere cu 13 % pentru conducătorii auto de sex feminin.²⁴⁰ Ca parte a activității CEE-ONU privind reglementările referitoare la vehicule, un grup de lucru informal privind protecția echitabilă a ocupanților și-a început activitatea sub conducere europeană pentru a aborda aceste tipuri de probleme.

În 2024 au intrat în vigoare mai multe inițiative legislative care se referă la egalitatea de gen. La 25 iulie 2024, a intrat în vigoare Directiva privind diligența necesară în materie²⁴¹ de durabilitate a întreprinderilor. O serie de orientări, care urmează să fie emise de Comisie înainte de intrarea în vigoare a directivei, vor ajuta întreprinderile să își îndeplinească obligația de diligență, de exemplu în ceea ce privește schimbul de resurse și de informații și implicarea părților interesate. Printre altele, directiva stabilește cerințe pentru întreprinderile europene mari și pentru întreprinderile din afara Europei cu o cifră de afaceri semnificativă în UE de a identifica și a preveni, a atenua sau a opri impactul negativ asupra drepturilor omului și asupra mediului în propriile lor operațiuni, în cele ale filialelor lor și, în cazul în care sunt legate de lanțul (lanțurile) lor de activități, în cele ale partenerilor lor de afaceri din UE și de la nivel mondial. În conformitate cu noile norme, va trebui abordată orice formă de discriminare. În special, directiva face trimitere în anexa sa la interzicerea inegalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, cu excepția cazului în care acest lucru este justificat de cerințele locului de muncă în cauză în conformitate cu convențiile Organizației Internaționale a Muncii. Printre acestea se numără, în special: (a) remunerație inegală pentru o muncă de valoare egală; și (b) discriminarea pe motive de origine națională sau socială, rasă, culoare, sex, religie sau opinie politică. Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei este menționată în considerentul 33 ca un alt instrument internațional care ar putea fi necesar să fie luat în considerare de către întreprinderi atunci când identifică și abordează încălcările drepturilor omului. Pentru a sprijini mai bine practicile comerciale responsabile, în februarie 2025, Comisia a adoptat un pachet Omnibus²⁴² pentru a simplifica cerințele privind diligența necesară și a reduce sarcina de reglementare, menținând în același timp obiectivele de politică inițiale. În temeiul propunerii, statele membre vor trebui să

standards.ro

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, septembrie). Analiza de gen privind eficacitatea scaunului: rezultate din accidente din lumea reală. În *Proc. IRCOBI Conf., Hanovra (Germania)* (pp. 17-28).

241 Până în iulie 2026, statele membre ale UE trebuie să o transpună în legislația lor națională și, un an mai târziu (26 iulie 2027), aceasta va începe să se aplice pentru primul grup de societăți (cele mai mari), urmând o abordare eșalonată (cu aplicare integrală după cinci ani de la intrarea în vigoare, și anume iulie 2029).

242 https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en

transpună directiva în legislația națională și să comunice Comisiei textele relevante până la 26 iulie 2027. Un an mai târziu, normele vor începe să se aplice primului grup de societăți, urmând o abordare eșalonată (cu aplicare integrală la 26 iulie 2029).

Noul Regulament privind siguranța generală a produselor ²⁴³ se aplică de la 13 decembrie 2024. Acesta consolidează normele de siguranță pentru produsele vândute atât offline, cât și online și precizează că diferențele de gen trebuie luate în considerare în evaluarea riscurilor produselor și în activitățile de standardizare. Comisia sprijină toate părțile interesate în punerea în aplicare a acestui nou regulament.

Directiva (UE) 2024/869 a intrat în vigoare la 9 aprilie 2024, de modificare a Directivei privind agenții cancerigeni, mutageni și toxici pentru reproducere (Directiva 2004/37/CE) și a Directivei privind agenții chimici (Directiva 98/24/CE), în ceea ce privește valorile-limită pentru plumb și compușii anorganici ai acestuia (un important agent toxic pentru reproducere la locul de muncă) și pentru diizocianați. ²⁴⁴ Directiva (2024/869) revizuieste valorile-limită actuale, vechi ²⁴⁵ de 40 de ani, pentru plumb și compușii săi în temeiul Directivei privind agenții cancerigeni, mutageni și substanțele toxice pentru reproducere. Directiva îmbunătățește, de asemenea, protecția lucrătoarelor aflate la vârsta maternității prin recomandări specifice privind nivelurile de plumb din sânge.

Integrarea perspectivei de gen în bugetul UE

În conformitate cu Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, NextGenerationEU și cadrul financiar multianual (CFM) 2021-2027 oferă o gamă largă de instrumente de finanțare și de garantare bugetară ale UE pentru a sprijini inițiativele de promovare a egalității de gen. Finanțarea UE este furnizată în special pentru a îmbunătăți situația femeilor aflate în căutarea unui loc de muncă sau aflate în câmpul muncii, inclusiv echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Aceasta include investiții în structuri de îngrijire, sprijinirea antreprenoriatului în rândul femeilor, combaterea segregării de gen în anumite profesii și abordarea reprezentării dezzechilibrate a fetelor și băieților în anumite sectoare ale educației și formării. În plus, se acordă finanțare specifică pentru proiecte în beneficiul organizațiilor societății civile și al instituțiilor publice care pun în aplicare inițiative specifice, inclusiv prevenirea și combaterea violenței bazate pe gen.

Comisia a elaborat o metodologie de măsurare a cheltuielilor de la nivelul programului bugetar al UE care promovează egalitatea de gen în CFM 2021-2027. ²⁴⁶ În acest sens, Comisia a beneficiat de schimburi fructuoase cu EIGE și de un angajament constructiv cu Curtea de Conturi Europeană pentru publicarea raportului său special privind integrarea perspectivei de gen în bugetul UE (mai 2021). Metodologia a fost utilizată pentru prima dată în toate programele de cheltuieli pentru exercițiul financiar 2021, în contextul proiectului de buget 2023. Acest lucru a fost înainte de angajamentele asumate în temeiul acordului interinstituțional care însoțește cadrul financiar

243 Regulamentul (UE) 2023/988 al Parlamentului European și al Consiliului din 10 mai 2023 privind siguranța generală a produselor, de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1025/2012 al Parlamentului European și al Consiliului și a Directivei (UE) 2020/1828 a Parlamentului European și a Consiliului și de abrogare a Directivei 2001/95/CE a Parlamentului European și a Consiliului și a Directivei 87/357/CEE a Consiliului, JO L 135, 23.5.2023, p. 1.

244 Directiva (UE) 2024/869 a Parlamentului European și a Consiliului din 13 martie 2024 de modificare a Directivei 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului și a Directivei 98/24/CE a Consiliului în ceea ce privește valorile-limită pentru plumb și compușii anorganici ai acestuia și pentru diizocianați, JO L, 2024/869, 19.3.2024.

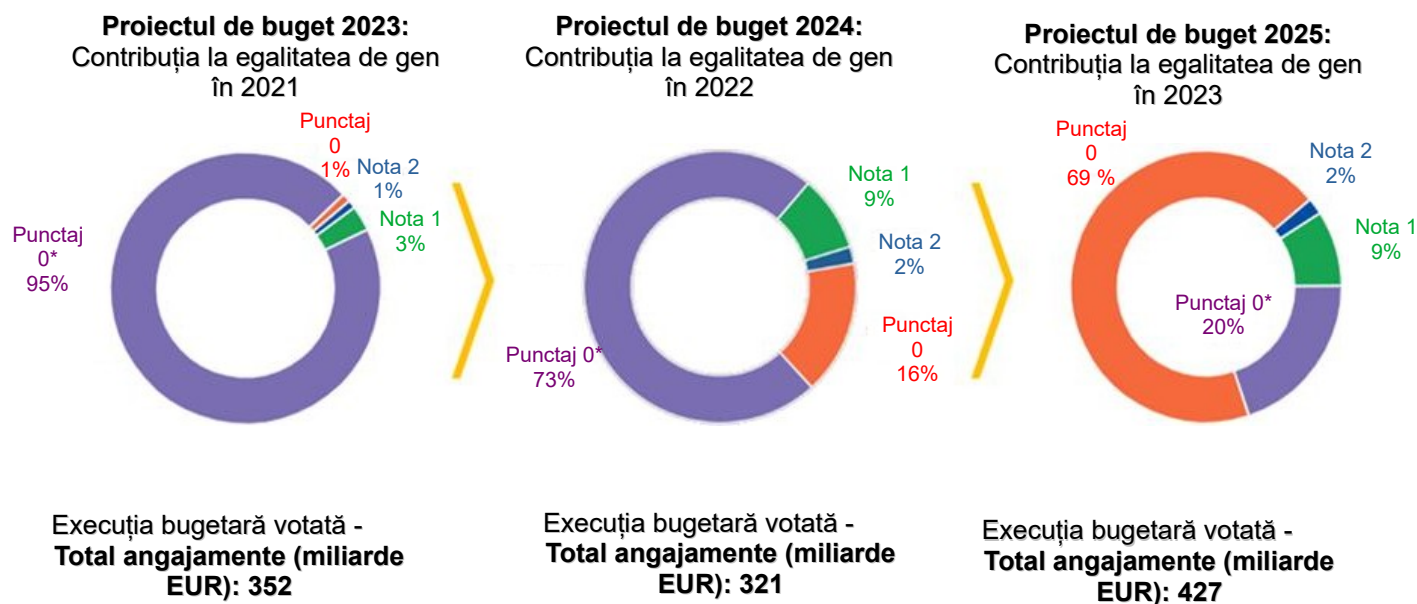
245 Valoarea-limită de expunere profesională (LEP) și valoarea-limită biologică.

246 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/orizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_ro. A se vedea, de asemenea, punctul 16 litera (f) [din Acordul interinstituțional privind disciplina bugetară, cooperarea în chestiuni bugetare și buna gestiune financiară, precum și privind noile resurse proprii disponibile la EUR-Lex - 32020Q1222\(01\) - RO – EUR-Lex](#).

multianual 2021-2027, atât în ceea ce privește calendarul, cât și domeniul de aplicare. Pentru exercițiul financiar 2023, în contextul proiectului de buget pentru 2025, metodologia și monitorizarea cheltuielilor legate de gen au fost consolidate prin includerea în „fișele de performanță ale programului”²⁴⁷ a datelor defalcate în funcție de gen disponibile pentru fiecare program, în limitele regulamentelor privind programele și ale acordurilor de punere în aplicare. Aceasta include o gamă largă de date defalcate în funcție de gen, menite să îmbunătățească monitorizarea performanței programului în ceea ce privește egalitatea de gen.

²⁴⁷ [Fișele de performanță ale programelor - Comisia Europeană](#)

În conformitate cu metodologia, fiecare intervenție specifică din cadrul unui program trebuie să primească un punctaj de gen.²⁴⁸ În 2023, 11 % din bugetul UE a contribuit în practică la promovarea egalității de gen (punctajele 2 și 1), reprezentând 48 de miliarde EUR, în timp ce 20 % are potențialul de a contribui (punctajul 0*) la acest obiectiv. Acest procent a scăzut constant de la 95 % de la aplicarea inițială a acestei metodologii.



Astfel cum s-a comunicat în Raportul anual pe 2024 privind Mecanismul de redresare și reziliență (MRR),²⁴⁹ statele membre pun în aplicare în planurile lor naționale de redresare și reziliență (PNRR) măsuri care contribuie în mod specific la egalitatea de gen sau la egalitatea de șanse în general. Comisia, în consultare cu statele membre, a identificat 136 de măsuri în ansamblu, cu accent pe egalitatea de gen. După cum raportează analiza tematică privind egalitatea, mult mai multe măsuri din planurile de redresare și reziliență (cum ar fi cele legate de reformele din domeniul asistenței medicale și al îngrijirii pe termen lung), deși nu sunt identificate ca atare, pot avea, de asemenea, un impact pozitiv asupra egalității de gen, de exemplu prin îmbunătățirea condițiilor de muncă în sectoarele dominate de femei sau prin reducerea responsabilităților de îngrijire informală.

În cursul celei mai recente perioade anuale de raportare a MRR (până în septembrie 2024), măsurile axate pe egalitatea de gen arată progrese notabile în ceea ce privește punerea în aplicare. Dintre cele

248 Nota 2: intervențiile al căror obiectiv principal este îmbunătățirea egalității de gen au corespuns unui procent de 2 % din bugetul UE executat în 2023 și au fost incluse în 13 programe.

intervențiile care au ca obiectiv important și deliberat egalitatea de gen (dar nu ca principal motiv al intervenției) au corespuns unui procent de 9 % din bugetul UE executat în 2023 și au fost incluse în 16 programe.

intervențiile care au potențialul de a contribui la egalitatea de gen au corespuns unui procent de 20 % din bugetul UE executat în 2023 și au fost incluse în 30

de programe. intervențiile care nu au un impact semnificativ asupra egalității de gen au corespuns unui procent de 69 % din bugetul UE executat în 2023 și au fost incluse în 29 de programe.

249 Raport al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind punerea în aplicare a Mecanismului de redresare și reziliență, COM(2024)474 final.

253 de jaloane și ținte asociate acestor măsuri, 102 sau 40 % au fost raportate de statele membre ca fiind finalizate sau evaluate de Comisie ca fiind îndeplinite; 22 % au fost, de asemenea, evaluate pozitiv în cererile de plată. De exemplu, Estonia a dezvoltat un prototip de instrument digital privind diferența de remunerare între femei și bărbați pentru angajatori (a se vedea, de asemenea, capitolul 2). În Spania, un plan social pentru sport prevede renovarea infrastructurii sportive publice, finanțând în același timp acțiuni care promovează participarea femeilor la sport.

Comisia colaborează cu statele membre pentru a se asigura că măsurile din planurile de redresare și reziliență sunt favorabile egalității de gen și egalității de șanse pentru toți. De exemplu, prin intermediul grupului informal de experți privind punerea în aplicare a MRR (un forum în cadrul căruia Comisia și guvernele naționale pot discuta aspecte transversale ale punerii în aplicare a MRR), schimburile de bune practici au ajutat statele membre să includă și să integreze considerațiile privind egalitatea (de gen) în capitolul privind REPowerEU, precum și în planurile de redresare și reziliență revizuite și în modul în care acestea sunt puse în aplicare (de exemplu, prin bugetare și achiziții care iau în considerare dimensiunea de gen).

Începând din 2024, statele membre au alocat peste 30 % (110 miliarde EUR) din toate investițiile politicii de coeziune (inclusiv Fondul pentru o tranziție justă) pentru măsuri de sprijinire a egalității de gen în perioada 2021-2027. Fondul social european Plus (FSE+) continuă să fie fondul politicii de coeziune cu cele mai mari alocări pentru măsuri de promovare a egalității de gen (4,3 miliarde EUR) și pentru integrarea perspectivei de gen (80,8 miliarde EUR). Integrarea perspectivei de gen și măsurile care vizează egalitatea de gen din cadrul FEDR și al FTJ se ridică la aproximativ 20 de miliarde EUR și, respectiv, 6 miliarde EUR.²⁵⁰ Dimensiunea de gen a FSE+ include, de asemenea, egalitatea de gen ca principiu orizontal transversal. Toate statele membre și regiunile trebuie să dispună de mecanisme eficiente pentru a asigura respectarea Cartei drepturilor fundamentale a UE, inclusiv în ceea ce privește egalitatea de gen și cadrele strategice naționale pentru egalitatea de gen, pentru a sprijini sprijinul relevant acordat în cadrul politicii de coeziune.

În plus, statele membre și Comisia trebuie să se asigure că egalitatea între bărbați și femei, integrarea perspectivei de gen și integrarea perspectivei de gen sunt luate în considerare și promovate pe tot parcursul pregătirii, punerii în aplicare, monitorizării, raportării și evaluării programelor.

În 2024, egalitatea de gen și incluziunea au rămas o chestiune transversală pentru acțiunile programului „Europa creativă”. Toți beneficiarii au trebuit să ia în considerare egalitatea în conceperea și punerea în aplicare a proiectelor lor, iar acest aspect s-a axat pe evaluarea cererilor de finanțare a proiectelor²⁵¹. În 2024, programul a lansat o nouă rundă de acțiuni multianuale pentru rețelele europene ale organizațiilor culturale și creative și pentru platformele europene ale artiștilor emergenți. Ambele servesc la răspândirea bunelor practici în rândul membrilor lor și al artiștilor pe care îi formează, în special pe tema egalității de gen.

Atât programul Erasmus+, cât și programul Corpului european de solidaritate evidențiază incluziunea și diversitatea printre principalele lor priorități, pentru a promova egalitatea de șanse și accesul, incluziunea, diversitatea și echitatea în toate acțiunile lor. Punerea în aplicare a priorității a

250 Integrarea perspectivei de gen reflectă unul dintre sistemele de clasificare din cadrul politicii de coeziune:

<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd>.

251 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>

fost consolidată în urma elaborării, în ²⁵² 2021, a cadrului privind măsurile de incluziune ²⁵³ și a Strategiei privind incluziunea și diversitatea, pentru a sprijini organizațiile să abordeze mai bine barierele cu care se pot confrunta diferitele grupuri-țintă, inclusiv barierele legate de discriminarea de gen. De exemplu, raportul Corpului european de solidaritate pentru perioada 2021-2023 subliniază sprijinul pe care programul îl acordă egalității de gen și încurajează toate genurile să participe la activitățile sale. Programul are o medie constantă de 63 % din oportunitățile oferite fiind utilizate de femei, inclusiv în perioada de raportare a prezentului raport.

În noiembrie 2024, Comitetul director al InvestEU a adoptat un nou indicator-cheie de performanță care măsoară impactul investițiilor care sprijină egalitatea de gen, care a fost adăugat acum la metodologia KPI/KMI. Acest lucru permite partenerilor de implementare ai InvestEU să raporteze, cu cel mai bun efort, cu privire la impactul operațiunilor lor, în cadrul tuturor componentelor de politică privind egalitatea de gen. În plus, datorită finanțării prin intermediul Platformei de consiliere InvestEU, Grupul Băncii Europene de Investiții a lansat două misiuni: un studiu recent privind produsele financiare și politicile de gen ale băncilor; și un program de formare pentru băncile care doresc să ofere sprijin (financiar sau de altă natură) antreprenoarelor. Programul de formare va fi disponibil pentru toate instituțiile financiare interesate începând din martie 2025.

De asemenea, Comisia ajută statele membre să sprijine funcționarii publici să integreze dimensiunea de gen în politicile publice și în procesele bugetare la multe niveluri administrative. Acest lucru ar trebui să contribuie la asigurarea faptului că banii publici sunt utilizați pentru a promova egalitatea de gen. ²⁵⁴ Proiectul emblematic privind integrarea perspectivei de gen în politicile publice și în procesele bugetare ajută administrațiile beneficiare să analizeze politicile și procesele bugetare dintr-o perspectivă de integrare a perspectivei de gen. Sprijinul, finanțat prin intermediul Instrumentului de sprijin tehnic, este acordat pentru formarea și punerea în aplicare a bunelor practici, metodologii și instrumente de integrare a egalității de gen pe tot parcursul procesului de elaborare a politicilor. Proiectul facilitează, de asemenea, oportunitățile de învățare reciprocă între autoritățile statelor membre participante. În 2024 s-au alăturat alte patru administrații, numărul total al acestora ajungând la 13 administrații din 9 țări. ²⁵⁵

În perspectiva cadrului financiar multianual de după 2027, noul regulament financiar al UE (reformare), publicat la 29 septembrie 2024, include ²⁵⁶ acum o dispoziție ²⁵⁷ care impune ca toate programele și activitățile din bugetul UE, acolo unde este fezabil și adecvat, în conformitate cu normele sectoriale relevante, să fie puse în aplicare ținând seama de principiul egalității de gen și în conformitate cu metodologia adecvată de integrare a perspectivei de gen. În plus, toate datele colectate în legătură cu indicatorii de performanță ai programelor de cheltuieli ar trebui să fie defalcate în funcție de gen, după caz. ²⁵⁸

252 Orientări de punere în aplicare – Strategia privind incluziunea și diversitatea pentru Erasmus+ și Corpul european de solidaritate: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

253 Decizia de punere în aplicare a Comisiei – cadrul de măsuri de incluziune al Erasmus+ și al Corpului european de solidaritate 2021-2027: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

254 https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en

255 Cipru, Franța, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Portugalia, România și Spania beneficiază în prezent de asistență tehnică pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile publice prin intermediul Instrumentului de sprijin tehnic.

256 Regulamentul (UE, Euratom) 2024/2509 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 septembrie 2024 privind normele financiare aplicabile bugetului general al Uniunii (reformare). [Disponibilă online](#).

257 Articolul 33 alineatul (2) litera (f) din Regulamentul (UE, Euratom) 2024/2509.

258 Articolul 33 alineatul (3) din Regulamentul (UE, Euratom) 2024/2509.

Intersecționalitatea în punerea în aplicare a politicii privind egalitatea de gen

Femeile constituie un grup divers, expus la diferite forme de discriminare intersecțională care decurg din situații multiple. Pentru a aborda în mod eficace aceste disparități, este important să se ia în considerare intersecționalitatea genului cu alți factori-cheie ai discriminării, cum ar fi situația socioeconomică, originea etnică, religia sau convingerile, handicapul, vârsta sau orientarea sexuală.

În prezent, în UE există peste 100 de milioane de persoane cu handicap. Cu un număr mai mare de femei cu handicap, s-a putut observa o disparitate de gen în ceea ce privește handicapul pentru toate grupele de vârstă, variind de la 1,4-2,0 puncte pentru persoanele cu vârste cuprinse între 16 și 44 de ani la 6,3 puncte mai mare pentru persoanele cu vârsta de 85 de ani și peste. Cu toate acestea, disparitatea de gen a fost relativ redusă dacă se face referire doar la dizabilitățile grave, situându-se la 1,4 puncte pentru toate grupele de vârstă. Persoanele cu handicap se confruntă cu o rată mai mare de prevalență a violenței și a discriminării și se confruntă cu un risc mai mare de a fi supuse unor practici dăunătoare (cum ar fi sterilizarea forțată) decât persoanele fără handicap. Astfel cum s-a anunțat în Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, Comisia depune eforturi pentru a prezenta o recomandare privind prevenirea practicilor dăunătoare, inclusiv necesitatea unor măsuri preventive eficace și recunoașterea importanței educației. Se preconizează că viitoarea recomandare va identifica acțiuni concrete pe care statele membre ar trebui să le întreprindă pentru a preveni și a combate astfel de practici în modul cel mai eficient pe teren; prin urmare, recomandarea va fi parțial complementară Directivei privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice.

Femeile cu handicap se confruntă cu un risc mai mare de sărăcie și de excluziune socială decât bărbații cu handicap (29,8 % față de 27,6 %). Diferența dintre persoanele cu handicap și cele fără handicap în ceea ce privește ocuparea forței de muncă se ridică la 23 de puncte procentuale. Doar aproximativ 20 % dintre femeile cu handicap din UE lucrează cu normă întreagă, comparativ cu 29 % dintre bărbații cu handicap și 48 % dintre femeile fără handicap. Potrivit indicelui egalității de gen al EIGE, femeile cu handicap câștigă doar 16 822 de SPC (standardul puterii de cumpărare), în timp ce femeile fără handicap câștigă în medie 20 100 SPC. Pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap vizează îmbunătățirea ratei de ocupare a persoanelor cu handicap.

Perspectiva femeilor și a fetelor cu handicap este, de asemenea, relevantă în politicile de accelerare a tranziției de la îngrijirea instituționalizată la serviciile comunitare și la o viață independentă pentru persoanele cu handicap. Acest lucru este evidențiat în Comunicarea Comisiei intitulată „Orientări privind viața independentă și incluziunea în comunitatea persoanelor cu handicap în contextul finanțării UE”, care ia în considerare diversitatea handicapurilor, precum și intersecționalitatea discriminării cu care se pot confrunta persoanele.²⁵⁹

La 25 septembrie 2024, Comisia a adoptat un raport privind punerea în aplicare a cadrului strategic național pentru romi.²⁶⁰ Raportul evidențiază inițiative promițătoare care vizează femeile romi, cum ar fi „Creșterea oportunităților” din Ungaria, care oferă formare în domeniul asistenței sociale

259 Comunicarea Comisiei, Orientări privind viața independentă și incluziunea în comunitatea persoanelor cu handicap în contextul finanțării din partea UE, JO L (C/2024/7188), 29.11.2024.

260 Raport al Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind punerea în aplicare a cadrului strategic național pentru romi din perspectiva Cadrului strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor și a Recomandării Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor, COM(2024) 422 final.

și al asistenței medicale în primul rând femeilor rome, și programul Calí din Spania, care promovează egalitatea de șanse și incluziunea socială și pe piața muncii pentru femeile rome și combate multiplele forme de discriminare. Cadrul strategic al UE pentru romi subliniază importanța capacității femeilor rome. Aceasta stabilește mai multe obiective la nivelul UE pe care UE și statele membre trebuie să le atingă până în 2030, inclusiv obiectivul de reducere cu cel puțin jumătate a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă între bărbații romi și femeile rome.

La 7 și 14 mai 2024, au fost adoptate două directive privind standardele aplicabile organismelor²⁶¹ de promovare a egalității. Acestea acoperă împreună cele șase motive de discriminare protejate în temeiul Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene și conțin trimeri la intersecționalitate.²⁶² Noile standarde se aplică mandatului, independenței, resurselor, sarcinilor și competențelor organismelor de promovare a egalității, pentru a se asigura că acestea își pot îndeplini rolurile în promovarea egalității și în acordarea de asistență victimelor discriminării în întreaga Europă pe toate motivele și în toate domeniile protejate în temeiul legislației UE privind egalitatea, în întreaga UE. Statele membre au obligația de a transpune directivele până la 19 iunie 2026. Până la aceeași dată, Comisia va adopta un act de punere în aplicare de stabilire a unei liste de indicatori comuni privind funcționarea organismelor de promovare a egalității.

261 Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, al egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă între persoane, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, JO L 2024/1499, 29.5.2024 și a Directivei (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, JO L 2024/1500, 29.5.2024.

262 A se vedea preambulul 15 și articolul 5 alineatul (2) din Directiva (UE) 2024/1500.

PROMOVAREA EGALITĂȚII GENILOR ȘI A COMPETENȚEI FEMEILOR ÎNTREAGA LUME

În 2024, conflictele din întreaga lume s-au dezlănțuit, punând în pericol viața femeilor și a fetelor în locuri variind de la Sudan la Gaza și expunându-le în mod disproporționat la violență bazată pe gen. Au avut loc, de asemenea, regrese politice grave, amenințând drepturile femeilor. În iunie, Institutul Național împotriva Discriminării, Xenofobiei și Rasismului din Argentina a fost închis, la fel ca și Subsecretariatul pentru protecția împotriva violenței bazate pe gen, care a înlocuit Ministerul Femeilor, Genului și Diversității, care fusese dizolvat. Apartheidul de gen din Afganistan a atins noi culmi tragice, administrația talibană de facto adoptând măsuri care au mers până la interzicerea vocilor femeilor în public – eliminând astfel efectiv femeile din viața publică. Parlamentarii din Irak au propus amendamente la Legea privind statutul personal al țării, care ar putea reduce vârsta consimțământului și ar permite căsătoria fetelor de până la nouă ani. Alte posibile eșecuri au fost evitate, oferind teren pentru o speranță prudentă: în iulie, Parlamentul Gambiei a respins un proiect de lege care ar fi abrogat interdicția privind mutilarea genitală feminină (MGF), care este în vigoare în această țară din 2015. În acest context tulbure, rolul de lider internațional continuu al UE în ceea ce privește egalitatea de gen și sprijinul pentru drepturile femeilor și organizațiile societății civile conduse de femei contează mai mult ca oricând.

Războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei

19 noiembrie 2024 a marcat 1 000 de zile de la începutul războiului pe scară largă al Rusiei împotriva Ucrainei.²⁶³ În 2024, ONU a estimat că 14,6 milioane de ucraineni, aproape 40 % din populația țării, vor avea nevoie de asistență umanitară. Având în vedere că peste 6 milioane de ucraineni au fugit din țară în prezent în UE,²⁶⁴ continuarea sprijinului acordat Ucrainei rămâne o prioritate pentru UE.

În iulie 2024, UE a impus măsuri restrictive împotriva a patru persoane și două entități în temeiul regimului mondial de sancțiuni al Uniunii Europene în materie de drepturi ale omului pentru încălcări grave ale drepturilor omului în întreaga lume, inclusiv tortură și violență sexuală și bazată pe gen sistematică și larg răspândită.²⁶⁵ Desemnările l-au inclus pe șeful așa-numitului „serviciu penitenciar”, astfel cum a fost instalat de Moscova în regiunea Herson din Ucraina, ocupată temporar. Sub comanda sa, a fost documentat un model larg răspândit și sistematic de încălcări ale drepturilor omului în centrele de detenție din zonele aflate sub controlul autorităților de ocupație ruse, de la tortură la alte tratamente crude, inumane sau degradante, precum și pedepse și violență sexuală și bazată pe gen.

Mandatul misiunii Uniunii Europene de consiliere în Ucraina (EUAM Ucraina), o misiune civilă în cadrul politicii de securitate și apărare comune (PSAC) a UE, a fost reînnoit în mai 2024 și include un expert în materie de gen și un expert în violența sexuală legată de conflicte.²⁶⁶ Mandatul intenționează să îmbunătățească capacitatea agențiilor și instituțiilor ucrainene de a investiga și de a urmări penal crimele internaționale, cum ar fi crimele de război, inclusiv violența sexuală legată de

263 https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-fullscale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_en. Pentru ucraineni, conflictul a început chiar mai devreme – în 2014 în regiunea Donbas din Ucraina, în timp ce în 2022 situația umanitară din Ucraina era deja considerată o „criză uitată”.

264 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

265 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

266 <https://www.euam-ukraine.eu/>

conflicte. EUAM colaborează atât cu autoritățile guvernamentale, cât și cu societatea civilă în ceea ce privește abordarea crimelor internaționale,²⁶⁷ aplicând o abordare axată pe victime în eforturile sale de consolidare a responsabilității pentru violența sexuală și bazată pe gen legată de conflicte. EUAM continuă să colaboreze îndeaproape cu Ucraina pentru a sprijini punerea în aplicare a planului național de acțiune al Ucrainei privind femeile, pacea și securitatea și integrarea perspectivei de gen, în cadrul strategiei generale a Ucrainei pentru reforma întregului sector de aplicare a legii.²⁶⁸ Progresele înregistrate în ceea ce privește egalitatea de gen au fost, de asemenea, discutate cu Ucraina în cadrul dialogului privind drepturile omului din 25 aprilie 2024.

Egalitatea de gen este pe deplin integrată în sprijinul acordat Ucrainei de către UE. UE este dedicată asigurării răspunderii depline pentru violența sexuală legată de conflicte comisă în timpul invaziei la scară largă a Rusiei și depune eforturi pentru a introduce o abordare care să țină seama de dimensiunea de gen, să fie centrată pe supraviețuitori și să țină seama de traume în toate eforturile de răspuns la războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și la impactul acestuia asupra femeilor și fetelor. Prin programul EU4Recovery, pus în aplicare de UN Women, UE sprijină acțiunile de prevenire a violenței de gen și oferă sprijin victimelor și supraviețuitorilor.²⁶⁹ Programul urmărește, de asemenea, să consolideze accesul la justiție prin capacitatea juridică a victimelor și a supraviețuitorilor și prin consolidarea capacităților celor implicați în sectorul justiției.

Având în vedere numărul fără precedent de mare de persoane vulnerabile, în principal femei și copii, care sosesc în UE din cauza războiului de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, UE și-a intensificat eforturile de abordare a riscurilor de trafic de persoane prin consolidarea planului de acțiune operațional EMPACT privind traficul de persoane. EMPACT (Platforma multidisciplinară europeană împotriva amenințărilor infracționale) este o inițiativă de securitate condusă de statele membre ale UE pentru a identifica, a prioritiza și a aborda amenințările reprezentate de criminalitatea internațională organizată și gravă.²⁷⁰ Sub coordonarea Europol, a fost elaborată o acțiune operațională specifică în cadrul EMPACT TDP pentru a aborda traficul de persoane legat de țările Parteneriatului estic, în special Ucraina și Moldova, cu un accent special pe riscul de exploatare a persoanelor strămutate temporar din Ucraina. În Moldova, un proiect de răspuns la criză care ia în considerare dimensiunea de gen sprijină comunitățile vulnerabile prin îmbunătățirea accesului la serviciile de bază.

Egalitatea de gen este, de asemenea, luată în considerare în mod corespunzător în cadrul sprijinului UE pentru sănătatea mintală acordat persoanelor strămutate din Ucraina, majoritatea acestora fiind femei și copii. Programul „UE pentru sănătate” a alocat peste 3 milioane EUR pentru a finanța proiecte conduse de ONG-uri menite să îmbunătățească sănătatea mintală și bunăstarea psihologică a persoanelor strămutate din Ucraina, atât în interiorul țării, cât și în UE. Programul finanțează, de asemenea, acordarea de prim ajutor psihologic și sprijin pentru traume persoanelor strămutate forțat în 28 de țări,²⁷¹ în parteneriat cu Federația Internațională a Societăților de Cruce Roșie și Semilună Roșie. Proiectul are un buget de 31,2 milioane EUR și urmărește să ofere sprijin victimelor, precum și să îmbunătățească capacitățile personalului de primă intervenție, într-un context în care strămutarea forțată a determinat o creștere a violenței de gen, cu un impact negativ grav asupra

267 <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

271 23 de state membre ale UE, plus Norvegia, Islanda, Moldova, Muntenegru și Ucraina.

sănătății mintale a victimelor. Întrucât 62 % dintre persoanele strămutate din Ucraina în țările participante la proiect sunt femei, proiectul pune un accent puternic pe gen. Femeile joacă, de asemenea, un rol esențial în calitate de respondenți din prima linie, deoarece acestea reprezintă 73,5 % din respondenții din prima linie instruiți în acordarea primului ajutor psihologic și a sprijinului psihosocial. Până în octombrie 2024, un număr total de 23 680 de profesioniști din domeniul sănătății, voluntari, personal de prim ajutor și alți profesioniști au fost formați pentru a oferi prim ajutor psihologic și sprijin psihosocial și în materie de sănătate mintală, în timp ce aproximativ 500 000 de persoane strămutate au obținut sprijin.

Integrarea perspectivei de gen în acțiunea externă a UE

UE promovează egalitatea de gen și emanciparea femeilor în parteneriatele sale internaționale, în dialogurile sale politice și în dialogurile privind drepturile omului cu țările din afara UE, în politica comercială a UE, precum și în politicile de vecinătate și de extindere ale UE. Planul de acțiune al UE privind egalitatea de gen și emanciparea femeilor în relațiile externe (Planul de acțiune pentru egalitatea de gen GAP III), adoptat în 2021 și prelungit până în 2027, continuă să orienteze eforturile de plasare a egalității de gen în avangarda acțiunii externe a UE.²⁷² Acesta prevede integrarea perspectivei de gen în toate politicile și sectoarele externe, de la ajutorul umanitar finanțat de UE la misiunile PSAC civile, dar și în investițiile realizate de Fondul european pentru dezvoltare durabilă Plus sau în angajamentul UE față de regiunea din vecinătatea sa, inclusiv față de țările candidate și potențial candidate. GAP III stabilește obiectivul ambițios ca, până în 2025, cel puțin 85 % din noile acțiuni externe ale UE să contribuie la egalitatea de gen și la emanciparea femeilor și a fetelor. Datele cumulate pentru perioada 2021-2023 arată că 78,4 % din toate acțiunile externe iau în considerare dimensiunea de gen sau sunt orientate către aceasta²⁷³ – o creștere semnificativă de la 64,7 % în 2019.

Abordarea „Echipa Europa”, care reunește UE, statele sale membre cu rețeaua lor diplomatică, instituțiile financiare și organizațiile de punere în aplicare, precum și BEI și BERD, pentru a îmbunătăți coordonarea și a spori impactul european pe scena internațională, se află în centrul abordării UE în cadrul acțiunii externe. Aceasta a permis integrarea deplină a eforturilor privind egalitatea de gen în strategia „Global Gateway” în valoare de 300 de miliarde EUR – în educație, sănătate, sectorul digital, energie și schimbările climatice – contribuind la o tranziție echitabilă, verde și digitală mai favorabilă incluziunii. Acțiunile specifice lansate recent promovează, printre altele, munca decentă și combaterea violenței bazate pe gen în Bangladesh, protecția socială care ia în considerare dimensiunea de gen în Malawi, egalitatea de gen, pacea și coeziunea socială în regiunile afectate de conflicte din Camerun, tranziția verde condusă de femei în Vietnam, precum și incluziunea și coeziunea socială în America Latină și în zona Caraibilor.

În strânsă colaborare cu instituțiile internaționale și de finanțare a dezvoltării, UE urmărește să sporească impactul finanțării inovatoare și să integreze în continuare o perspectivă de gen în investițiile realizate de FEDD+, pentru a promova, printre altele, accesul femeilor la finanțare,

272 Comunicare comună către Parlamentul European și Consiliu, Planul de acțiune al UE pentru egalitatea de gen (GAP) III – O agendă ambițioasă pentru egalitatea de gen și capacitatea femeilor în cadrul acțiunii externe a UE, JOIN(2020) 17 final.

273 85 % din acțiunile din cadrul Instrumentului de vecinătate, cooperare pentru dezvoltare și cooperare internațională – „Europa globală”, 75 % din acțiunile din cadrul Instrumentului de asistență pentru preaderare 2021-2027 și 28 % din acțiunile din cadrul politicii externe și de securitate comune, 88 % din operațiunile de ajutor umanitar în 2022 și 87 % în 2023.

antreprenoriat și participarea pe piața muncii. 72 % din toate operațiunile FEDD+ raportate în 2023 integrează perspectiva de gen.

UE continuă să depună eforturi pentru ca ajutorul umanitar pe care îl finanțează să devină mai sensibil la nevoile și capacitățile diferențiate ale femeilor, fetelor, bărbaților și băieților, inclusiv solicitând partenerilor să efectueze analize de risc care iau în considerare dimensiunea de gen ²⁷⁴ și utilizând un indicator al vârstei de gen pentru a urmări și a măsura măsura în care acțiunile umanitare finanțate de UE integrează considerații legate de gen și vârstă. ²⁷⁵ Acest instrument a fost utilizat în mod continuu începând din 2014 și vizează îmbunătățirea calității ajutorului umanitar, asigurându-se că fiecare acțiune ține seama de dimensiunea de gen și de vârstă. De asemenea, UE a finanțat în mod constant lupta împotriva violenței de gen și sprijinirea nevoilor în materie de sănătate sexuală și reproductivă și de drepturi ale femeilor și fetelor aflate în situații umanitare. Două sesiuni ale Forumului pentru protecție civilă din 2024 s-au axat pe incluziunea de gen – în echipele de protecție civilă și, respectiv, în adăposturile de urgență favorabile incluziunii. O pagină dedicată incluziunii a fost, de asemenea, creată ca parte a Rețelei de cunoștințe în materie de protecție civilă a Uniunii. ²⁷⁶

Egalitatea de gen este, de asemenea, un element-cheie al angajamentului UE față de țările candidate și potențial candidate. În pachetul său anual privind extinderea, Comisia Europeană prezintă o evaluare detaliată a situației din fiecare țară candidată și potențial candidată și stabilește orientări privind prioritățile în materie de reformă. Pachetul include întotdeauna o evaluare a egalității de gen și a drepturilor femeilor. În contextul negocierilor de aderare, Comisia Europeană monitorizează, de asemenea, în permanență evoluțiile în materie de egalitate de gen și eforturile țărilor de a combate violența bazată pe gen. În iunie 2024, Uniunea Europeană a deschis negocierile de aderare cu Ucraina și Moldova, ceea ce înseamnă că Comisia Europeană intenționează să efectueze o evaluare a situației egalității de gen și a drepturilor femeilor în ambele țări.

În urma lansării Grupului de lucru al Parteneriatului estic pentru egalitatea de gen în octombrie 2023 – o platformă pentru îmbunătățirea punerii în aplicare a egalității de gen în toate cele cinci priorități de politică pe termen lung ale Parteneriatului estic –, în februarie, mai și decembrie 2024 au avut loc trei evenimente de succes, care au permis participanților să discute provocările, bunele practici și lecțiile învățate în ceea ce privește politica și programele privind egalitatea de gen.

Parteneriatele globale și eforturile multilaterale ale UE privind egalitatea de gen

UE a continuat să profite de orice ocazie pentru a promova și a pleda pentru exercitarea deplină de către femei și fete a tuturor drepturilor omului prin intermediul angajamentelor sale globale și multilaterale. A colaborat îndeaproape cu sistemul Organizației Națiunilor Unite, inclusiv UN Women, Fondul Națiunilor Unite pentru Populație, UNICEF, Consiliul pentru Drepturile Omului și Comisia a III-a a Adunării Generale a ONU. UE a continuat să sprijine punerea în aplicare deplină a Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW) și să promoveze activitatea apărătorilor drepturilor femeilor, a organizațiilor pentru drepturile femeilor și a organizațiilor conduse de tineri în diferite foruri multilaterale. De asemenea, UE monitorizează și

274 Analizele de risc care iau în considerare dimensiunea de gen contribuie la o mai bună înțelegere a rolurilor, a accesului la resurse, a inegalităților existente și a structurilor locale de sprijin, a nevoilor specifice, a vulnerabilităților, a riscurilor, a strategiilor de adaptare și a capacităților femeilor, fetelor, băieților și bărbaților.

275 Gender-Age Marker Toolkit, https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

276 <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

sprijină operaționalizarea obiectivului de dezvoltare durabilă nr. 5 privind egalitatea de gen la toate nivelurile de guvernare, prin activități de cercetare menite să capaciteze administrațiile locale să adapteze obiectivele globale la contextele lor specifice, ca parte a proiectului ODD locale.²⁷⁷

UE a participat la cea de a 68-a sesiune a Comisiei pentru statutul femeii (CSW68), care a avut loc la sediul ONU din New York în martie 2024. UE a invitat reprezentanți ai societății civile în cadrul delegației sale conduse de fosta comisară a UE pentru egalitate, Helena Dalli. De asemenea, UE a organizat patru evenimente conexe în cadrul activităților sale de informare, inclusiv un dialog între generații găzduit și moderat de delegații UE pentru tineret, intitulat „HerPower: Puterea educației pentru egalitatea de gen”, în parteneriat cu UNICEF. UE și-a consolidat rolul de bloc regional progresist bine coordonat în cadrul CSW68. Documentul final este unic în aplicarea unei lentile de gen pentru eradicarea sărăciei, politicile sociale și problemele majore ale finanțelor internaționale, cum ar fi datoria, impozitarea, comerțul internațional și reforma arhitecturii financiare internaționale. Textul își asumă angajamente ferme în ceea ce privește capacitatea juridică, autonomia economică și independența femeilor, susținute de dreptul lor la muncă și bazate pe împărțirea egală a responsabilităților de îngrijire și casnice între femei și bărbați într-o gospodărie. De asemenea, își asumă angajamentul de a investi în economia serviciilor de îngrijire.

În calitate de co-lider al Coaliției de acțiune privind violența bazată pe gen, Comisia Europeană a continuat să fie un susținător și un partener al Forumului pentru egalitatea între generații, o inițiativă globală multipartită lansată în 2021 pentru a promova drepturile femeilor și egalitatea de gen în întreaga lume.²⁷⁸ Ca atare, Comisia a sprijinit o mai bună coordonare cu diverse părți interesate, inclusiv cu societatea civilă, pentru a promova egalitatea de gen în Pactul digital mondial, în Pactul pentru viitor și în cadrul celei de a 79-a Adunări Generale a Organizației Națiunilor Unite.²⁷⁹ Raportul din 2024 privind răspunderea evidențiază progresele concrete înregistrate în direcția atingerii obiectivelor privind egalitatea de gen pe care Forumul pentru egalitatea de gen și factorii săi de decizie dedicați le-au obținut cu succes.²⁸⁰

În marja celei de a 29-a Conferințe a ONU privind schimbările climatice, care a avut loc la Baku în noiembrie 2024, UE a organizat o masă rotundă pe tema „Investiții în egalitatea de gen pentru o tranziție echitabilă și verde”, împreună cu Agenția Suedeză pentru Cooperare Internațională pentru Dezvoltare și cu cooperarea ONU Femei. Discuția a evidențiat impactul de gen al crizei climatice: femeile și fetele se confruntă cu cel mai mare impact al schimbărilor climatice, în timp ce inegalitățile de gen sunt amplificate ca o consecință a schimbărilor climatice. Cu toate acestea, organizațiile pentru drepturile femeilor pot juca un rol esențial în procesele decizionale legate de finanțarea combaterii schimbărilor climatice.

UE a continuat să susțină și să promoveze egalitatea de gen în cadrul principalelor foruri multilaterale, cum ar fi G7 și G20. UE a jucat un rol esențial în cadrul Grupului de lucru al G7 privind egalitatea de gen și emanciparea femeilor. Aceasta a contribuit la discuțiile privind combaterea violenței bazate pe gen și emanciparea economică a femeilor în societățile G7 și la nivel

277 Proiectul privind ODD locale al JRC reflectă angajamentul UE de a integra egalitatea de gen în toate ODD și la toate nivelurile de guvernare. Broșura *Not Another SDG 5* sintetizează provocările, cele mai bune practici și recomandările pentru egalitatea de gen în UE, cu accent pe capacitatea administrațiilor locale să adapteze obiectivele globale la contextele lor unice. Alte cercetări aflate în prezent în curs de revizuire vizează consolidarea cadrelor de monitorizare pentru ODD 5 prin promovarea datelor defalcate în funcție de gen, a abordărilor participative și a analizei intersecționale, promovând astfel politici transformatoare care reduc decalajul dintre ambițiile globale și realitățile locale.

278 <https://commitments.generationequality.org/>

279 <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

280 <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

mondial, inclusiv în cadrul unei reuniuni ministeriale a G7 privind egalitatea de gen și emanciparea femeilor, care a avut loc la Matera în octombrie 2024. Cea de a treia ediție a Tabloului de bord privind disparitățile de gen,²⁸¹ un rezultat anual pentru monitorizarea progreselor înregistrate în direcția egalității de gen în țările G7 și în UE începând din 2022, a fost publicată în iunie 2024, înaintea summitului liderilor G7.

2024 a marcat, de asemenea, primul an de existență a Grupului de lucru dedicat emancipării femeilor în cadrul G20, astfel cum s-a anunțat în Declarația liderilor de la Delhi din 2023. Sub egida președinției braziliene, discuțiile s-au axat pe egalitate, inclusiv autonomia și economia serviciilor de îngrijire, pe combaterea misoginiei și a violenței, precum și pe schimbările climatice. O reuniune ministerială a G20 privind capacitatea femeilor a avut loc la Brasilia în octombrie 2024. Acest lucru a oferit țărilor G20 și UE ocazia de a-și reafirma angajamentul de a realiza egalitatea de gen și emanciparea femeilor și de a accelera progresele în direcția atingerii obiectivelor de dezvoltare durabilă, astfel cum s-a raportat într-o declarație specifică a președintelui.²⁸²

Egalitatea de gen rămâne, de asemenea, în centrul parteneriatelor UE cu diferite organizații și regiuni din întreaga lume. UE continuă să sprijine Uniunea pentru Mediterana (UpM) în punerea în aplicare a celei de a 5-a Declarații ministeriale a UpM privind consolidarea rolului femeilor în societăți, adoptată la Madrid în octombrie 2022, cu accent pe consolidarea cadrelor juridice, îmbunătățirea accesului femeilor la funcții de conducere, creșterea participării femeilor la viața economică și combaterea violenței împotriva femeilor și a fetelor. De asemenea, UE sprijină acțiunile conduse de tineri, conduse de UpM, precum și de Fundația Anna Lindh.²⁸³

Eliminarea violenței bazate pe gen

Angajamentul UE de a pune capăt violenței bazate pe gen s-a tradus în mod constant în măsuri practice și finanțare în ultimii ani. În 2023 și 2024, UE a alocat aproximativ 50 de milioane EUR din bugetul său pentru ajutor umanitar pentru acțiuni specifice de prevenire, atenuare și răspuns la violența de gen în situații de urgență – în creștere de la 41,3 milioane EUR în 2022 și 33,1 milioane EUR în 2021.

UE continuă să sprijine inițiativa Spotlight, cea mai mare inițiativă globală care vizează eliminarea tuturor formelor de violență împotriva femeilor și a fetelor până în 2030, lansată în 2017 de UE împreună cu Organizația Națiunilor Unite. La șase ani de la lansarea sa, inițiativa Spotlight a fost pusă în aplicare pe deplin în cinci regiuni prin intermediul a 26 de programe naționale, 5 programe regionale și două programe cu fonduri fiduciare ale ONU. Datorită succesului său, a fost selectată ca una dintre cele 12 inițiative cu impact ridicat din cadrul ODD. Pe măsură ce Spotlight intră în etapa 2.0, UE și ONU depun eforturi pentru a susține realizările și cunoștințele construite de inițiativă prin intermediul Programului de mare impact al inițiativei Spotlight în valoare de 16,5 milioane EUR pentru eliminarea violenței până în 2030 și prin continuarea investițiilor în noi programe naționale și regionale. La nivel național, Comisia Europeană a furnizat până în prezent 36 de milioane EUR pentru Spotlight 2.0 în Uganda, Sierra Leone și Ecuador, în timp ce 20 de milioane EUR sunt în curs de pregătire pentru o a doua etapă a Programului regional pentru Africa.

281 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps,opportunities%20between%20men%20and%20women>

282 <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

283 De exemplu, Forumul tineretului UpM, Laboratorul pentru tineret al UpM Med 2024, atelierile și reuniunile UpM privind emanciparea femeilor, Programul pentru conducerea tinerilor din societatea civilă al Fundației Anna Lindh sau Programul mediteranean „Tineretul în acțiune”.

Campania emblematică de implicare digitală #WithHer a Spotlight se află în centrul eforturilor UE de combatere a stereotipurilor de gen și a normelor sociale dăunătoare, una dintre cauzele profunde ale violenței de gen. #WithHer se concentrează pe curatoriatul conversațiilor online între influențatorii culturali și pe furnizarea unei platforme pentru poveștile activiștilor și supraviețuitorilor. Campania a ajuns la peste 224 de milioane de utilizatori pe X (fostul Twitter), Facebook și Instagram începând din 2021 și contribuie în mod semnificativ la combaterea normelor și stereotipurilor de gen dăunătoare prin mesajele sale atent concepute. Succesul campaniei #WithHer a condus la lansarea Fondului WithHer pentru a furniza resurse direct unei cohorte de șase organizații locale de femei care depun eforturi pentru a pune capăt violenței împotriva femeilor și a fetelor. Aproximativ 70 % din fonduri (500 000 USD) au fost direcționate direct către organizațiile beneficiare ale granturilor sub formă de granturi flexibile nerestricționate, care permit beneficiarilor granturilor să acopere costurile organizaționale de bază care sunt rareori acoperite de finanțarea bazată pe proiecte.

Prin Planul de acțiune GAP III al UE privind egalitatea de gen, UE s-a angajat să sporească sprijinul financiar și politic pentru drepturile femeilor și organizațiile feministe din țările partenere și să contracareze restrângerea spațiului de acțiune al societății civile, care exacerbează regresul în ceea ce privește drepturile omului în cazul femeilor, limitând capacitatea oamenilor de a trage la răspundere guvernele lor. Organizațiile pentru drepturile femeilor și mișcările feministe joacă un rol esențial în stimularea progreselor pe termen lung, abordând factorii structurali ai inegalității de gen, cum ar fi sistemele patriarhale, normele societale dăunătoare și practicile culturale care perpetuează violența și discriminarea pe criterii de gen. Programul „Advocacy, Coalition Building and Transformative Feminist Action to End Violence against Women” în valoare de 22 de milioane EUR, care a fost lansat în marja Summitului ONU al viitorului din 2024, este un alt rezultat practic al angajamentului UE de a pune capăt violenței împotriva femeilor și a fetelor.

În paralel, UE a utilizat toate instrumentele de care dispune pentru a combate situația dificilă a violenței de gen în situații de urgență și a violenței sexuale legate de conflicte. UE a contribuit cu 2 milioane EUR la Fondul mondial pentru supraviețuitori, finanțând despăgubiri și măsuri reparatorii pentru victimele violenței sexuale legate de conflicte. În mai multe țări din întreaga lume, activitatea Fondului mondial pentru supraviețuitori a determinat guvernele să ia primele măsuri în ceea ce privește elaborarea legislației conexe și conceptualizarea programelor de despăgubire. Până în prezent, peste 3 000 de supraviețuitori au primit sau au început să primească măsuri reparatorii provizorii cuprinzătoare prin proiecte în Guinea, Republica Democratică Congo, Irak și Turcia (inclusiv supraviețuitori din Siria). În septembrie 2024, UE a convocat, de asemenea, primul dialog la nivel înalt între Direcția Generală Protecție Civilă și Operațiuni Umanitare Europene a Comisiei Europene și Fondul Națiunilor Unite pentru Populație. UE a colaborat îndeaproape cu Reprezentantul Special al Secretarului General al ONU pentru violența sexuală în situații de conflict și a facilitat un schimb cu Comitetul politic și de securitate. Pentru a marca Ziua internațională pentru eliminarea violenței sexuale în conflicte, la 19 iunie, Înaltul Reprezentant al UE pentru afaceri externe și politica de securitate, Josep Borrell, și Reprezentantul Special al ONU pentru violența sexuală în conflicte, Pramila Patten, au emis o declarație comună.

Măsurile restrictive (sancțiunile) reprezintă un alt instrument-cheie pentru ca UE să consolideze responsabilitatea pentru violența sexuală bazată pe gen în situații de conflict. În aprilie 2024, UE a impus măsuri restrictive împotriva a trei entități în temeiul sancțiunilor sale globale în materie de drepturi ale omului (EUGHRSSR) ca urmare a violenței sexuale și bazate pe gen pe scară largă, având în vedere responsabilitățile acestora în atacurile teroriste brutale și nediferențiate care au avut

loc în Israel la 7 octombrie 2023.²⁸⁴ În paralel, UE a solicitat în permanență încetarea imediată a focului, încetarea atacurilor asupra civililor și distrugerea infrastructurilor civile esențiale, precum și protecția persoanelor strămutate. UE a sprijinit în mod activ și a colaborat cu partenerii internaționali cu privire la măsuri concrete ireversibile în direcția soluției bazate pe coexistența a două state, inclusiv prin lansarea, în septembrie 2024, a Alianței mondiale pentru punerea în aplicare a soluției bazate pe coexistența a două state. Inițiativa, care este condusă în comun de UE, cuprinde 100 de state participante și organizații internaționale și oferă o platformă de cooperare cu partenerii regionali și internaționali pentru a proteja și a promova o soluționare politică a conflictului israelo-palestinian. De asemenea, UE și-a sporit în mod semnificativ ajutorul umanitar în 2024, cu 237 de milioane EUR alocate Palestinei,²⁸⁵ și a încercat să sprijine femeile și fetele din Palestina prin inițiative care abordează violența bazată pe gen și activitățile de protecție. La 18 ianuarie 2025, Înalțul Reprezentant a emis o declarație în numele UE, salutând călduros acordul de încetare a focului din Gaza, care prevede eliberarea treptată a ostajilor, încetarea ostilităților și ușurarea suferinței umanitare din Gaza.²⁸⁶ La expirarea primei etape a acordului de încetare a focului în martie 2025, UE a solicitat reluarea rapidă a negocierilor privind cea de a doua etapă.

UE sprijină, de asemenea, proiecte specifice de combatere a violenței bazate pe gen. Acestea variază de la acordarea de sprijin supraviețuitorilor violenței de gen, la documentarea și raportarea încălcărilor drepturilor omului împotriva femeilor și fetelor din Etiopia,²⁸⁷ la combaterea stereotipurilor de gen în cadrul Parteneriatului estic,²⁸⁸ la consolidarea sistemelor de sesizare pentru victime și supraviețuitori și la sprijinirea elaborării unei legislații sensibile la dimensiunea de gen privind violența cibernetică în Balcanii de Vest.²⁸⁹

Femeile, pacea și securitatea

UE a continuat să lucreze la punerea în aplicare a abordării strategice a UE privind femeile, pacea și securitatea și a planului său de acțiune, depunând eforturi pentru a integra în continuare perspectiva egalității de gen în diplomația, dialogul politic și deciziile de politică ale UE. Calendarul Planului de acțiune al UE privind femeile, pacea și securitatea (FPS) a fost prelungit până în 2027, pentru a fi aliniat la cadrul financiar multianual și la PAEG III. În cadrul dezbaterii deschise a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea din 25 octombrie 2024, ambasadorul UE

284 Decizia (PESC) 2024/1074 a Consiliului. Entitățile incluse pe listă sunt Brigăzile Al-Quds, aripa armată a Jihadului Islamic Palestinian pe care UE l-a desemnat drept organizație teroristă; Forța Nukhba, o unitate de forțe speciale a organizației teroriste Hamas, desemnată de UE; și Brigăzile Qassam, aripa militară a Hamas.

285 Această denumire nu se interpretează ca o recunoaștere a statului Palestina și nu aduce atingere pozițiilor individuale ale statelor membre cu privire la această chestiune.

286 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

287 „Consolidarea răspunsurilor axate pe supraviețuitori: Violența de gen holistică, cuprinzătoare și centrată pe supraviețuitori în programarea situațiilor de urgență din Tigray” (5 milioane EUR, 12/2021-08/2024) și „Îmbunătățirea accesului la justiție pentru supraviețuitorii violenței de gen prin implicarea locală în regiunile Afar și Amhara din Etiopia” (1 milion EUR, 12/2023-06/2025).

288 „UE 4 Egalitatea de gen: programul „Împreună împotriva stereotipurilor de gen și a violenței bazate pe gen II”, pus în aplicare de UNFPA și UN Women.

289 „EU4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women” (Egalitatea de gen – capacitatea economică a femeilor și încetarea violenței împotriva femeilor), pus în aplicare în țările din Balcanii de Vest (Albania, Bosnia și Herțegovina, Kosovo*, Muntenegru, Macedonia de Nord, Serbia). *Această denumire nu aduce atingere pozițiilor privind statutul și este conformă cu RCSONU 1244/1999, precum și cu Avizul CIJ privind Declarația de independență a Kosovo.

pentru gen și diversitate, Ronner-Grubacic, a emis o declarație privind „Participarea femeilor la pacea și securitatea internațională, de la teorie la practică”.

UE a contribuit la agenda privind femeile, pacea și securitatea prin:

- sprijinirea proiectelor privind egalitatea de gen și securitatea și menținerea păcii în Moldova, precum și în Mongolia, Indonezia și alte țări asiatice, prin sprijinirea Asociației Națiunilor din Asia de Sud-Est (ASEAN);
- sprijinirea eforturilor de deminare, astfel încât persoanele strămutate în interiorul Azerbaidjanului să se poată întoarce în siguranță;
- sprijinirea rolului de lider al femeilor în ceea ce privește mecanismele de alertă timpurie și de protecție civilă din Myanmar/Birmania;
- adoptarea unui plan național de acțiune privind FPS în Vietnam;
- sprijinirea înființării unor sisteme comunitare oficiale de alertă timpurie și de reacție rapidă în Somalia; și
- sprijinirea instituționalizării și localizării agendei privind FPS în Filipine.

UE și-a folosit, de asemenea, puterea diplomatică pentru a

- să organizeze informări diplomatice privind FPS în Indonezia și pentru ASEAN;
- să organizeze un grup de donatori gazdă pentru egalitatea de gen în Turkmenistan;
- să introducă drepturile femeilor pe agenda dialogurilor privind drepturile omului dintre UE și Indonezia, Turkmenistan, Uzbekistan, Laos, Kazahstan și Uzbekistan; și
- să găzduiască diverse reuniuni cu femei apărătoare ale drepturilor omului și să le sprijine în mod direct, de exemplu în Pakistan.

Misiunile și operațiile din cadrul politicii de securitate și apărare comune (PSAC) din cadrul programului tematic pentru pace, stabilitate și prevenirea conflictelor din cadrul Instrumentului de vecinătate, cooperare pentru dezvoltare și cooperare internațională au continuat să joace un rol esențial în punerea în aplicare a agendei privind FPS. În conformitate cu Orientările operaționale ale comandantului operațiilor civile privind integrarea perspectivei de gen, misiunile pun în aplicare o gamă largă de măsuri de integrare a perspectivei de gen în activitățile lor de monitorizare, mentorat, consiliere și formare. Prevenirea și protecția sunt aspecte esențiale ale mandatelor misiunilor, ghidându-le activitatea de prevenire și protejare a femeilor și fetelor împotriva violenței sexuale și bazate pe gen legate de conflicte. Acestea urmăresc, de asemenea, să sporească participarea femeilor la reforma sectorului securității civile prin sprijinirea asociațiilor relevante ale femeilor, prin creșterea posibilităților femeilor de a avansa în carieră și prin reformarea politicilor în materie de resurse umane într-un mod care să țină seama de dimensiunea de gen.

De asemenea, UE a continuat să se întâlnească cu reprezentanți ai organismelor neguvernamentale ale femeilor din diferite părți ale lumii și să sprijine participarea și conducerea deplină, egală și semnificativă a femeilor și fetelor în prevenirea și soluționarea conflictelor. Un accent deosebit a rămas pe consolidarea rolului mediatorilor femei în toate domeniile medierii, cu ajutorul unui consilier pe probleme de gen care sprijină mecanismul de mediere al UE pentru a asigura o abordare care să țină seama de dimensiunea de gen în toate misiunile de mediere. UE a oferit sprijin femeilor în calitate de „mediatoare interne”²⁹⁰ în diferite contexte de conflict prin intermediul partenerilor de

290 Mediarea internă este o abordare transformatoare, la nivel local, a consolidării păcii, în care membrii de încredere ai comunității, cunoscuți sub numele de mediatori interiori, rezolvă conflictele locale prin dialog.

punere în aplicare și a comandat un studiu privind rețelele regionale de mediatori femei. De asemenea, UE a organizat schimburi periodice cu privire la rolul rețelilor regionale de mediatori femei și a facilitat Comunitatea de practici a UE privind medierea păcii și un atelier privind medierea și justiția de tranziție (ambele în octombrie 2024).

UE a oferit sprijin specific pentru a spori participarea femeilor la procesul de pace din Orientul Mijlociu. Proiectul Consiliului consultativ pentru femei, în valoare de 1 milion EUR, aflat în prezent în a doua etapă, sprijină participarea femeilor la procesul de pace din Siria. Consiliul consultativ al femeilor este primul mecanism de incluziune de gen creat pentru o misiune politică specială a ONU. Consiliul de administrație este un grup de 15 femei din Siria, format în 2016, însărcinat cu consilierea trimisului special al ONU cu privire la toate aspectele procesului politic. Scopul său este de a asigura o reprezentare substanțială a femeilor în negocierile de pace atunci când colaborează cu părțile interesate politice de la nivel local, național, regional și internațional. Grupul a reușit să reunească voci din toate circumscripțiile, inclusiv cu privire la chestiuni mai controversate, cum ar fi pregătirea unui proiect de Constituție.

În Sudan, UE a oferit sprijin pentru un proces politic favorabil incluziunii, cu accent pe rolul femeilor sudaneze (tinere) prin intermediul a trei runde de consultări cu părțile interesate civile și al unui dialog specific cu tinerii, pe lângă sprijinul acordat victimelor violenței sexuale legate de conflicte. În Etiopia, sunt planificate un sprijin suplimentar în materie de sănătate mintală și psihosocială, precum și sprijin pentru victimele violenței sexuale legate de conflicte, pentru a completa dialogurile politice existente. În Republica Centrafricană și Mozambic, UE a finanțat un proiect menit să sporească participarea efectivă a femeilor la forțele armate și la interacțiunile dintre populația militară și cea civilă. În Bangsaramo, o regiune autonomă din Filipine, Programul de asistență pentru transformarea taberelor prin incluziune, prevenirea violenței și emancipare economică integrează o perspectivă de gen în eforturile sale de a transforma cele șase tabere majore declarate ale Frontului Islamic de Eliberare Moro în comunități pașnice și productive.

O nouă metodologie a UE de analiză a conflictelor care ia în considerare dimensiunea de gen a fost, de asemenea, definită la începutul anului 2024, astfel cum se prevede în Busola strategică a UE, pe baza unui exercițiu comun UE-ONU de analiză a conflictelor care ia în considerare dimensiunea de gen, care a avut loc în perioada mai-septembrie 2024. Exercițiul a testat atât metodologia comună (integrarea metodologiilor Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare și ale UE), cât și abordarea comună a parteneriatului UE-ONU.

Situația drepturilor omului în cazul femeilor și fetelor din Afganistan a continuat să se înrăutățească în 2024. Odată cu codificarea unei „legi a moralității” în august 2024, talibanii au instituționalizat un sistem formal de discriminare, limitând capacitatea femeilor de a participa nu numai la politică, ci și la activități sociale, economice și educaționale. Interzicerea învățământului secundar persistă, iar talibanii continuă să restricționeze în mod sistematic accesul la sistemul de învățământ formal, limitând opțiunile educaționale și chiar limitând educația în străinătate. Excepțiile din unele sectoare care au fost inițial scutite, cum ar fi sănătatea, au fost de atunci retrase (femeilor li s-a interzis să participe la cursuri de formare medicală în decembrie 2024). Interdicțiile privind femeile angajate în ONG-uri (decembrie 2022) și în agențiile ONU (aprilie 2023) nu au fost ridicate. Ministerul prevenirii viciului și promovării virtuții (PVPV) a dobândit de facto competențe suplimentare de aplicare a legii și continuă să aplice restricții economice, sociale, private și politice împotriva femeilor. Femeile sunt supuse în mod regulat pedepselor corporale (și în public) de către instanțele sharia.

UE își menține angajamentul de a sprijini femeile afgane și menține un dialog periodic cu femeile și cu activiștii pentru drepturile femeilor care se află încă în Afganistan, facilitând, în același timp,

trecerea în condiții de siguranță a apărătorilor drepturilor omului din Afganistan. Începând din iulie 2024, delegația UE în Afganistan acționează, de asemenea, în calitate de copreședinte al grupului de lucru tehnic pentru sectorul egalității de gen și al drepturilor omului în cadrul Grupului de coordonare pentru Afganistan. Prin intermediul proiectului „Inițiativa pentru un dialog incluziv cu Afganistanul”, în valoare de 6 milioane EUR, UE sprijină integrarea vocilor femeilor în formatele de dialog prin formare și dezvoltare pentru femeile care lucrează în Afganistan (în sectorul mass-mediei, în cel al sănătății și în cel al afacerilor, unde legislația talibană le permite în continuare femeilor să lucreze). În plus, prin intermediul unui parteneriat în valoare de 15 milioane EUR cu Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, UE sprijină în mod activ capacitarea economică a femeilor în sectorul privat.

UE pune în aplicare și, de asemenea, monitorizează îndeaproape acordarea principală a ajutorului, în conformitate cu principiul „pentru femei de către femei”, convenit cu alți donatori internaționali majori. Ca parte a acestor eforturi, prin intermediul unui parteneriat în valoare de 15 milioane EUR cu UN Women, UE a finanțat un profil de gen pentru Afganistan pentru 2024, pentru a contribui la cuantificarea și calificarea măsurii în care noile legi impuse de talibani restricționează și cauzează prejudicii sociale femeilor, precum și recomandări privind modul în care aceste restricții pot fi abordate.

Participare egală și emancipare economică

UE se angajează să asigure participarea egală, deplină și semnificativă a femeilor în societate, inclusiv în sfera politică și economică. UE urmărește să promoveze conducerea politică a femeilor, precum și participarea acestora în sectoare-cheie internaționale în care sunt subreprezentate, cum ar fi combaterea terorismului. În ceea ce privește capacitarea economică, UE sprijină participarea femeilor la dubla tranziție digitală și verde, prin investiții care iau în considerare dimensiunea de gen, și promovează egalitatea de gen prin intermediul politicii comerciale.

În martie 2024, UE a lansat o nouă componentă a Inițiativei sale privind implicarea democratică a femeilor și a tinerilor,²⁹¹ un efort de colaborare care urmărește să promoveze participarea deplină și efectivă a femeilor la politică și la procesul decizional la nivel mondial. Finanțat cu 11,5 milioane EUR pentru o perioadă de trei ani, acest program abordează barierele persistente care împiedică reprezentarea femeilor în viața publică, inclusiv stereotipurile de gen înrădăcinate și practicile discriminatorii.

UE sprijină, de asemenea, un studiu privind participarea politică și conducerea femeilor în ASEAN, în colaborare cu Comitetul ASEAN pentru femei. Studiul își propune să ofere recomandări până în 2025 pentru instituționalizarea unui mecanism de urmărire a progreselor regionale în ceea ce privește participarea politică și conducerea femeilor.

Încă din 2022, Consiliul Uniunii Europene a recunoscut că efortul global de prevenire și combatere a terorismului și a extremismului violent ar trebui să implice o puternică dimensiune de gen. Eforturile UE de a pune în aplicare această viziune includ sprijin pentru integrarea perspectivei de gen în activitatea Forumului mondial pentru combaterea terorismului, precum și un nou proiect privind „Femeile în combaterea terorismului” (3,5 milioane EUR), care urmează să fie lansat în 2025 și care va urmări să sporească participarea activă și semnificativă a femeilor și reprezentarea acestora în domeniul securității și al combaterii terorismului în întreaga lume. Ca parte a

²⁹¹ https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en

programului CT JUST, Comisia Europeană urmărește să sporească prezența femeilor în agențiile de aplicare a legii pentru a îmbunătăți capacitățile autorităților de-a lungul întregului lanț infracțional antiterorist. În sudul Mediteranei, proiectul regional „Momentum”, finanțat de UE în parteneriat cu Interpol, consolidează integrarea perspectivei de gen în instituțiile de aplicare a legii. Mecanismul de reformă a climatului de investiții cofinanțat de UE și-a consolidat activitatea privind reformele mediului de afaceri care facilitează participarea femeilor la economie. UE a continuat să promoveze antreprenoriatul în rândul femeilor și accesul acestora la muncă prin intermediul facilității pentru egalitatea de gen în Africa, zona Caraibilor și Pacific (ACP), prin care Comisia Europeană sprijină Banca Europeană de Investiții să acorde împrumuturi băncilor africane locale și regionale pentru a îmbunătăți accesul femeilor la finanțare și antreprenoriat, precum și prin intermediul inițiativei Echipei Europa „Investiții în tinerele întreprinderi din Africa” (IYBA). În 2024, a fost aprobat un nou program IYBA, Platforma de creare a pieței, pentru a sprijini întreprinderile tinere și în creștere, în special întreprinderile conduse de femei.

De asemenea, UE a promovat și a sprijinit emanciparea economică a femeilor în regiunea sa de vecinătate, de exemplu prin intermediul inițiativei regionale „Echipa Europa” privind locurile de muncă prin comerț și investiții în vecinătatea sudică, prima acțiune regională dedicată pe deplin îmbunătățirii accesului la finanțare și incluziunii financiare pentru femeile antreprenoare din sudul Mediteranei, precum și prin intermediul programului regional „UE 4 – Egalitatea de gen – Emanciparea economică a femeilor și eradicarea violenței împotriva femeilor”, care urmărește să promoveze participarea femeilor și a fetelor în societate și să stimuleze potențialul economic al femeilor.

UE a continuat să fie un membru activ al grupului de lucru informal privind comerțul și egalitatea de gen din cadrul Organizației Mondiale a Comerțului. În cadrul celei de a 13-a Conferințe ministeriale din 2024, grupul de lucru informal a lansat, împreună cu grupul de lucru privind microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, un compendiu de inițiative de incluziune financiară pentru antreprenoare. De asemenea, UE a colaborat cu Organizația Internațională a Muncii (OIM) la proiectul „Comerțul cu muncă decentă”, care urmărește să îmbunătățească aplicarea convențiilor fundamentale ale OIM în anumite țări care fac comerț cu UE, inclusiv prin îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru femei și prin asigurarea respectării convențiilor fundamentale 100 și 111 privind egalitatea de remunerare și nediscriminarea. UE a furnizat peste 9 milioane EUR sub formă de finanțare pentru proiect în perioada 2019-2024.

Obiectivele privind comerțul și egalitatea de gen fac parte integrantă din acordurile comerciale și de investiții ale UE. În 2024 și la începutul anului 2025, au intrat în vigoare acorduri cu Angola, Chile, Kenya și Noua Zeelandă, care conțin angajamente obligatorii din punct de vedere juridic și executorii privind egalitatea de gen. În decembrie 2024, UE și Mercosur au ajuns la un acord politic cu privire la un acord comercial care conține dispoziții similare. Ca parte a activității desfășurate în temeiul Recomandărilor privind comerțul și egalitatea de gen din cadrul Acordului economic și comercial cuprinzător UE-Canada (CETA), UE și Canada au organizat două ateliere privind comerțul și egalitatea de gen în 2024. În cadrul sistemului generalizat de preferințe al UE, UE monitorizează respectarea de către țările beneficiare a principiilor convențiilor internaționale de bază privind promovarea drepturilor femeilor și a egalității de gen.

Pentru a înțelege mai bine impactul comerțului asupra femeilor, toate evaluările ex ante și ex post ale Comisiei privind acordurile comerciale conțin o analiză specifică de gen. În 2024, a fost încheiată evaluarea ex post a Acordului de parteneriat economic dintre UE și țările din Comunitatea de Dezvoltare a Africii Australe. În plus, Comisia a lansat în 2024 evaluări ex post ale acordurilor comerciale UE-Canada și UE-Japonia, care includ, de asemenea, analize specifice de gen, rezultatele fiind așteptate în 2025.

Concluzie

Pe măsură ce ne apropiem de sfârșitul Strategiei privind egalitatea de gen 2020-2025, constatăm că drumul către realizarea deplină a egalității de gen rămâne unul lung și anevoios. În urma alegerilor pentru Parlamentul European din 2024, am constatat, pentru prima dată în istoria Parlamentului European, o scădere a ponderii deputatelor. Titlurile din ultimul an, de la interzicerea de către Afganistan a participării femeilor la viața publică până la cazul îngrozitor al lui Gisèle Pelicot din Franța, reamintesc în mod clar că progresele înregistrate în ceea ce privește egalitatea de gen sunt fragile și că este nevoie în continuare de o reziliență extraordinară pentru a lupta pentru drepturile femeilor.

În plus, femeile continuă să fie subreprezentate în funcțiile de decizie și să suporte cea mai mare parte a sarcinilor de îngrijire și casnice. Totuși, aceste provocări persistente trebuie comparate cu progresele din ultimii ani, care ar fi fost de neconceput cu doar câteva decenii în urmă. Primul mandat al președintei von der Leyen (2019-2024) a avut consecințe în ceea ce privește legislația UE privind egalitatea de gen, care a adus evoluții importante în ceea ce privește egalitatea de remunerare, echilibrul de gen în consiliile de administrație ale întreprinderilor, echilibrul dintre viața profesională și cea privată și combaterea violenței împotriva femeilor. În prezent, sunt necesare eforturi comune coordonate pentru a se asigura că aceste acte legislative sunt puse în aplicare în mod corespunzător, astfel încât drepturile și demnitatea femeilor și fetelor să fie, în cele din urmă și în mod consecvent, puse în aplicare, protejate și promovate.

Este clar că trebuie să facem mult mai mult. Indicele egalității de gen al EIGE arată că Europa se îndreaptă în direcția cea bună, dar progresele variază foarte mult de la un stat membru la altul, cu un decalaj major între statul membru cu cel mai mare și cel mai mic punctaj. În plus, luptele actuale cu care se confruntă femeile în anumite state membre și în afara UE împotriva restricțiilor și regreselor în ceea ce privește drepturile femeilor, de exemplu în Iran, unde femeile se opun vălului obligatoriu, subliniază necesitatea continuării acțiunilor și a vigilenței. Atunci când schimbarea nu vine în mod natural, este responsabilitatea noastră colectivă să acționăm.

Având în vedere aceste provocări, eforturile în direcția egalității pentru toți și a egalității în toate sensurile sale vor continua să fie esențiale pentru activitatea Comisiei pe parcursul următorilor cinci ani. Viitoarea foaie de parcurs privind drepturile femeilor va reafirma dreptul fundamental la egalitate între femei și bărbați în toate domeniile vieții. Aceasta va oferi o oportunitate vitală de a reflecta și de a elabora strategii cu privire la obiectivele pe termen lung ale Uniunii egalității pe care dorim să le construim în cele din urmă împreună.

Observații

(Pierre Dieumegard)

Link-urile de internet au fost copiate textual, fără verificare. Unele sunt incorecte, deoarece textul a fost copiat dintr-un document de lucru în care linkul a fost trimis către un server intern al Comisiei Europene. De exemplu, unele referințe sunt marcate cu „Disponibil online”, dar documentul se află la o adresă <https://europe.eu.sharepoint.com/>, inaccesibilă unui cititor obișnuit.

Pentru ca europenii să se înțeleagă între ei, reamintim importanța limbilor. Nota 57 arată în mod clar că traducerile sunt dificile: „Pentru Lituania, procentul este de 55 %, dar a fost exclus din calculul mediei ca valoare excepțională. Rezultatul ar putea fi cauzat de o problemă de traducere a cuvântului „slapping”, care nu are o traducere precisă în lituaniană și ar fi putut fi interpretat ca o formă mai puțin severă de agresiune fizică.”