Parlamentul European
2024-2029

Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen

2024/2125(INI)

24.03.2025

PROIECT DE RAPORT

referitor la strategia privind egalitatea de gen 2025
(2024/2125(INI))

Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen

Raportor: Marko Vešligaj

PR_INI

CUPRINS

Pagina

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN.....3

EXPUNERE DE MOTIVE.....11

ANEXĂ: ENTITĂȚILE SAU PERSOANELE DE LA CARE RAPORTORUL A PRIMIT CONTRIBUȚII.....15

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

referitoare la strategia privind egalitatea de gen 2025
(2024/2125(INI))

Parlamentul European,

– având în vedere articolele 2 și 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană,

– având în vedere articolele 8, 10, 19, 79, 83, 153 și 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE),

– având în vedere articolele 21 și 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene,

– având în vedere Pilonul european al drepturilor sociale, proclamat și semnat de Parlament, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017, și Comunicarea Comisiei din 4 martie 2021 intitulată „Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale” (COM(2021)0102),

– având în vedere Convenția ONU din 18 decembrie 1979 asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei,

– având în vedere Declarația și Platforma de acțiune ONU de la Beijing din 15 septembrie 1995, precum și rezultatele conferințelor de revizuire ale acesteia,

– având în vedere Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă a ONU din 21 octombrie 2015 și obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) stabilite în aceasta, în special ODD 5, „Realizarea egalității de gen și capacitarea tuturor femeilor și fetelor”, precum și țintele și indicatorii aferenți,

– având în vedere Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind egalitatea de remunerare din 29 iunie 1951 și Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind violența și hărțuirea din 21 iunie 2019,

– având în vedere Convenția Consiliului Europei din 11 mai 2011 privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul),

– având în vedere directivele CEE și UE adoptate începând cu 1975 privind diferitele aspecte ale egalității de tratament între bărbați și femei (Directiva 79/7/CEE[1], Directiva 86/613/CEE[2], Directiva 92/85/CEE[3], Directiva 2004/113/CE[4], Directiva 2006/54/CE[5] și Directiva 2010/41/UE[6]),

[1] Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, JO L 6, 10.1.1979, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj.
[2] Directiva 86/613/CEE a Consiliului din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității, JO L 359, 19.12.1986, p. 56, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1986/613/oj.

– având în vedere Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului[7],

– 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[8],

– având în vedere 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[9],

– având în vedere Directiva (UE) 2024/1385 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice[10],

– având în vedere 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 ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE[11],

– având în vedere 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[12],

– având în vedere Comunicarea Comisiei din 5 martie 2020 intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025”, (COM(2020)0152),

– având în vedere comunicarea comună a Comisiei și a Înaltului Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și securitate din 25 noiembrie 2020, intitulată „Planul de acțiune al UE pentru egalitatea de gen (GAP) III – O agendă ambițioasă pentru egalitatea de gen și emanciparea femeilor în acțiunile externe ale UE” (JOIN(2020)0017) și documentul de lucru comun al serviciilor Comisiei care o însoțește din 25 noiembrie 2020, intitulat

---

[3] Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, JO L 348, 28.11.1992, p. 1. ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj.
[4] Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, JO L 373, 21.12.2004, p. 37, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj.
[5] Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, JO L 204, 26.7.2006, p. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
[6] Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă, JO L 180, 15.7.2010, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj.
[7] JO L188, 12.7.2019, p. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
[8] JO L 315, 7.12.2022, p. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
[9] JO L 132, 17.5.2023, p. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.
[10] JO L, 2024/1385, 24.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj.
[11] JO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj.
[12] JO L, 2024/1712, 24.6.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1712/oj.

„Obiective și indicatori pentru cadrul punerii în aplicare a Planului de acțiune pentru egalitatea de gen III (2021-25)” (SWD(2020)0284),

– având în vedere comunicarea Comisiei din 7 martie 2025 intitulată „O foaie de parcurs privind drepturile femeilor” (COM(2025)0097),

– având în vedere rezoluția sa din 13 februarie 2019 referitoare la regresul drepturilor femeii și al egalității de gen în UE[13],

– având în vedere rezoluția sa din 28 noiembrie 2019 referitoare la aderarea UE la Convenția de la Istanbul și la alte măsuri de combatere a violenței de gen[14],

– având în vedere rezoluția sa din 30 ianuarie 2020 referitoare la diferența de remunerare între femei și bărbați[15],

– având în vedere rezoluția sa din 23 octombrie 2020 referitoare la egalitatea de gen în politica externă și de securitate a UE[16],

– având în vedere rezoluția sa din 21 ianuarie 2021 referitoare la Strategia UE privind egalitatea de gen[17],

– având în vedere rezoluția sa din 21 ianuarie 2021 referitoare la eliminarea decalajului digital dintre femei și bărbați: participarea femeilor la economia digitală[18],

– având în vedere rezoluția sa din 11 februarie 2021 referitoare la provocările viitoare legate de drepturile femeilor în Europa: mai mult de 25 de ani de la Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing[19],

– având în vedere rezoluția sa din 10 iunie 2021 referitoare la promovarea egalității de gen în învățământul și carierele din domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM)[20],

– având în vedere rezoluția sa din 24 iunie 2021 referitoare la situația sănătății sexuale și reproductive și a drepturilor aferente în UE, în contextul sănătății femeilor[21],

– având în vedere rezoluția sa din 16 septembrie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind identificarea violenței de gen ca un nou domeniu al criminalității enumerat la articolul 83 alineatul (1) din TFUE[22],

[13] JO C 449, 23.12.2020, p. 102.
[14] JO C 232, 16.6.2021, p. 48.
[15] JO C 331, 17.8.2021, p. 5.
[16] JO C 404, 6.10.2021, p. 202.
[17] JO C 456, 10.11.2021, p. 208.
[18] JO C 456, 10.11.2021, p. 232.
[19] JO C 465, 17.11.2021, p. 160.
[20] JO C 67, 8.2.2022, p. 137.
[21] JO C 81, 18.2.2022, p. 43.
[22] JO C 117, 11.3.2022, p. 88.

– având în vedere rezoluția sa din 14 decembrie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind combaterea violenței pe criterii de gen: violența cibernetică[23],

– având în vedere rezoluția sa din 15 decembrie 2021 referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană în perioada 2018-2020[24],

– având în vedere rezoluția sa din 10 martie 2022 referitoare la Planul de acțiune al UE pentru egalitatea de gen III[25],

– având în vedere rezoluția sa din 3 mai 2022 referitoare la obținerea independenței economice a femeilor prin antreprenoriat și activități independente[26],

– având în vedere rezoluția sa din 5 iulie 2022 referitoare la acțiuni europene comune în domeniul îngrijirii[27],

– având în vedere rezoluția sa din 5 iulie 2022 referitoare la sărăcia femeilor în Europa[28],

– având în vedere rezoluția sa din 1 iunie 2023 referitoare la hărțuirea sexuală în UE și evaluarea mișcării MeToo[29],

– având în vedere rezoluția sa din 11 aprilie 2024 referitoare la includerea dreptului la avort în Carta drepturilor fundamentale a UE[30],

– având în vedere recomandarea sa din 19 decembrie 2024 adresată Consiliului privind prioritățile UE pentru cea de a 69-a sesiune a Comisiei ONU pentru statutul femeilor[31],

– având în vedere raportul din 25 noiembrie 2024 al Agenției pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA), al Eurostat și al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) intitulat „Sondajul UE privind violența de gen: principalele rezultate”,

– având în vedere indicele egalității de gen 2024, publicat de EIGE la 10 decembrie 2024,

– având în vedere articolul 55 din Regulamentul său de procedură,

– având în vedere avizul Comisiei pentru libertăți civile, justiție și afaceri interne,

– având în vedere raportul Comisiei pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen (A10-0000/2025),

---

[23] JO C 251, 30.6.2022, p. 2.
[24] JO C 251, 30.6.2022, p. 23.
[25] JO C 347, 9.9.2022, p. 150.
[26] JO C 465, 6.12.2022, p. 54.
[27] JO C 47, 7.2.2023, p. 30.
[28] JO C 47, 7.2.2023, p. 2.
[29] JO C, C/2023/1224, 21.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1224/oj.
[30] JO C, C/2025/1279, 13.3.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/1279/oj.
[31] Texte adoptate, P10_TA(2024)0075.

A. întrucât dreptul la egalitatea de tratament este un drept fundamental recunoscut în tratate[32] și în Carta drepturilor fundamentale și este esențial pentru dezvoltarea sa ulterioară;

B. întrucât egalitatea de gen este o valoare elementară a UE, un drept fundamental și un principiu-cheie al Pilonului european al drepturilor sociale, precum și o condiție esențială pentru realizarea de progrese;

C. întrucât violența de gen este în continuare un fenomen larg răspândit la nivel mondial, inclusiv în UE, și are consecințe grave pentru victime și societate;

D. întrucât orice persoană din UE are dreptul de acces la cele mai înalte standarde de sănătate fizică și mintală;

E. întrucât disparitățile de pe piața muncii și lipsa unor condiții de muncă echitabile și a siguranței lucrătoarelor persistă încă în întreaga UE, iar diferența de remunerare între femei și bărbați este, în mare măsură, consecința subevaluării sistematice a muncii desfășurate în sectoarele dominate de femei; întrucât, prin urmare, trebuie abordată problema „remunerației egale pentru o muncă de valoare egală” pentru a elimina diferența de remunerare între femei și bărbați;

F. întrucât tehnologiile digitale emergente reprezintă un factor de risc pentru egalitatea de gen și ar putea perpetua și aprofunda modelele existente de inegalități de gen, discriminare și violență împotriva femeilor și fetelor;

G. întrucât, în întreaga UE, responsabilitățile de îngrijire sunt îndeplinite în mod disproporționat de femei, ceea ce contribuie la inegalități;

H. întrucât cercetările arată că femeile sunt subreprezentate la toate nivelurile procesului decizional economic și politic la nivel mondial și că realizarea parității de gen în viața politică este o perspectivă îndepărtată;

I. întrucât multe femei și grupuri vulnerabile, inclusiv persoanele cu dizabilități, persoanele care provin din medii socioeconomice defavorizate, persoanele care sunt rasializate, persoanele care provin din minorități etnice sau din familii de migranți, vârstnicii și persoanele LGBTIQ+, se confruntă cu inegalități și discriminare intersecționale în UE;

J. întrucât foaia de parcurs privind drepturile femeilor reafirmă angajamentul ferm al UE de a proteja și promova egalitatea de gen și drepturile femeilor, subliniind principiile și viziunea pe termen lung pentru progrese pe care se va baza strategia privind egalitatea de gen post-2025,

1. invită Comisia să prezinte o strategie ambițioasă privind egalitatea de gen 2026-2030, cu măsuri legislative și nelegislative concrete și tangibile în domeniile-cheie prezentate mai jos;

Violența de gen

[32] Articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din TUE, articolele 8, 10, 19 și 157 din TFUE și articolele 21 și 23 din Carta drepturilor fundamentale a UE.

2. invită Comisia să identifice violența de gen drept un nou domeniu al criminalității enumerat la articolul 83 alineatul (1) din TFUE pentru a combate în mod eficace toate formele de violență împotriva femeilor și fetelor, care constituie una dintre cele mai răspândite încălcări ale drepturilor fundamentale în UE;

3. îndeamnă Comisia să recunoască feminicidul ca infracțiune distinctă;

4. invită Comisia să monitorizeze și să încurajeze transpunerea rapidă a Directivei (UE) 2024/1385 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice și să își prezinte recomandarea privind prevenirea practicilor dăunătoare împotriva femeilor și fetelor;

5. invită Comisia să propună o legislație a UE pentru a incrimina violul pe baza lipsei consimțământului; reiterează că violul nu este doar o încălcare a drepturilor fundamentale ale femeilor și a autonomiei corporale, ci și o formă de exploatare sexuală a femeilor și fetelor;

Îngrijiri de sănătate cuprinzătoare care iau în considerare dimensiunea de gen

6. îndeamnă Comisia să asigure accesul universal la îngriji de sănătate care iau în considerare dimensiunea de gen pentru femei și fete;

7. invită Comisia să abordeze, la nivelul UE, barierele din calea accesului femeilor, în toată diversitatea lor, la îngrijiri de sănătate;

8. invită Comisia să asigure accesul deplin și egal la îngrijiri de sănătate sexuală și reproductivă, inclusiv dreptul la avort legal și în condiții de siguranță, pentru femei și fete, în toată diversitatea lor;

Egalitatea de gen și emanciparea femeilor în lumea muncii

9. invită Comisia să monitorizeze și să încurajeze transpunerea rapidă a directivelor privind salariile minime adecvate[33], transparența salarială[34] și femeile în consiliile de administrație[35];

10. îndeamnă Comisia să elaboreze orientări care să permită o definiție și o comparație la nivelul UE a „valorii muncii” și să instituie rapid instrumente și criterii de evaluare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului, cu scopul de a evalua mai bine și de a remunera mai echitabil munca desfășurată în sectoarele dominate de femei;

Drepturile femeilor și egalitatea de gen în educație, formare și mediul digital

11. îndeamnă Comisia să asigure accesul incluziv din punctul de vedere al genului la toate nivelurile de educație și să elaboreze standarde de înaltă calitate pentru materialele

[33] 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj).
[34] Directiva (UE) 2023/970.
[35] Directiva (UE) 2022/2381.

educaționale care promovează egalitatea de gen și elimină stereotipurile de gen, inclusiv promovarea unei educații sexuale cuprinzătoare și a consimțământului;

12. invită Comisia să elaboreze și să adopte o politică de toleranță zero în mediul digital în ceea ce privește toate formele de violență de gen, comportamentele dăunătoare și discursurile care subminează și discreditează exprimarea online și offline a femeilor și fetelor și să acorde prioritate măsurilor preventive și garanțiilor în toate domeniile de politică digitală;

Reconcilierea vieții private cu cea profesională

13. invită Comisia să dezvolte Strategia europeană privind serviciile de îngrijire într-un pact european cuprinzător privind serviciile de îngrijire, dotat cu instrumente legislative și financiare obligatorii pentru a investi în servicii de îngrijire a copiilor și de îngrijire pe termen lung accesibile, abordabile ca preț și de înaltă calitate;

14. subliniază necesitatea de a urmări un model de „câștiguri egale - sarcini de îngrijire egale” în UE și de a revizui și adapta obiectivele de la Barcelona în această privință, precum și de a dezvolta în continuare măsurile privind concediul de maternitate și de paternitate, cu scopul de a realiza un echilibru de gen mai egal în ceea ce privește responsabilitățile de îngrijire;

Reprezentare egală și participare politică

15. îndeamnă Comisia să aplice cote de gen legislative și liste bazate pe „zipping” (combinarea candidaților din mai multe partide sau liste) pentru toate alegerile pe baza parității de gen și să asigure paritatea de gen instituțională la toate nivelurile procesului decizional;

Politica externă feministă

16. invită Comisia să promoveze o politică externă, de securitate, comercială și de dezvoltare care să acorde prioritate egalității de gen, respectând principiul celor trei „R” (drepturi, reprezentare și resurse);

Combaterea mișcărilor ostile egalității de gen

17. îndeamnă Comisia să dezvolte un instrument cuprinzător pentru a monitoriza și a contracara regresul democratic și regresul în ceea ce privește drepturile femeilor, care sunt intrinsec legate, și să asigure că egalitatea de gen rămâne o prioritate în întreaga UE;

Mijloace transversale de realizare a egalității de gen

18. reiterează că toate eforturile de a realiza progrese în ceea ce privește egalitatea de gen trebuie să fie realizate cu respectarea deplină a principiilor intersecționalității și integrării perspectivei de gen;

19. invită Comisia să asigure și să dezvolte în continuare aplicarea integrării perspectivei de gen în structurile, metodele și instrumentele sale și să ofere garanții că perspectiva de gen este înglobată în toate propunerile Comisiei, inclusiv în toate procedurile bugetare;

20. îndeamnă Comisia să utilizeze și să dezvolte în continuare intersecționalitatea ca principiu transversal în noua strategie privind egalitatea de gen;

°

° °

21. încredințează Președintei sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

EXPUNERE DE MOTIVE

Egalitatea de gen este una dintre **valorile fundamentale** ale Uniunii Europene și, alături de drepturile femeilor, reprezintă o parte indispensabilă și indivizibilă a drepturilor omului. Acestea reprezintă o bază și un scop al statului de drept la nivel național, european și internațional, precum și indicatorii cei mai adecvați și relevanți ai sănătății și rezilienței democrațiilor noastre.

În contextul geopolitic actual și în procesele globale, este în prezent mai important ca oricând să se prezinte **o agendă ambițioasă pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen**; prin urmare, prezentul raport vine într-un moment crucial pentru Uniunea Europeană. Noua strategie europeană privind egalitatea de gen post-2025 trebuie să respecte standardele stabilite în anii anteriori și să avanseze cu un efort cuprinzător în direcția realizării **egalității de gen la toate nivelurile și în toate domeniile, pentru toate persoanele, fără discriminare.** În plus, noua strategie trebuie să ia **măsuri decisive pentru punerea în aplicare** a legislației adoptate anterior.

Noua strategie va veni într-o perioadă în care mișcările ostile egalității de gen și antidemocratice sunt în creștere și, ca atare, textul, care va fi prezentat de Comisie, trebuie **să reflecte un devotament instituțional clar și angajamente concrete de a proteja și de a dezvolta în continuare cadrul pentru egalitatea de gen și, astfel, de a ne proteja democrația.** Nu există democrație fără o participare și un angajament egale și puternice ale femeilor și fetelor, iar cei care se străduiesc să desființeze cadrul nostru instituțional sunt cei care atacă drepturile femeilor. Aceste agende sunt interconectate și, ca atare, necesită un **răspuns european.** Un astfel de răspuns trebuie dat în toate domeniile de politică, la toate nivelurile, cu o **integrare clară a perspectivei de gen** în activitatea noastră.

Lumea de astăzi s-a schimbat considerabil din vremurile în care a fost adoptată ultima strategie privind egalitatea de gen[1], iar noile domenii trebuie abordate în mod adecvat: de la violența și hărțuirea împotriva femeilor și fetelor în mediul digital și în lumea muncii la necesitatea unei politici externe feministe de consolidare a păcii și a protecției sănătății sexuale și reproductive și a drepturilor aferente, inclusiv a accesului la avort legal și în condiții de siguranță, ca drepturi fundamentale ale omului. De asemenea, trebuie să includem o **abordare intersecțională** în politicile noastre, deoarece suntem pe deplin conștienți că anumite grupuri, cum ar fi femeile migrante, persoanele LGBTIQ, femeile rome, femeile cu dizabilități din UE se confruntă cu forme multiple de discriminare intersecțională. Este de datoria noastră să recurgem la o abordare adecvată și rapidă.

Foaia de parcurs privind drepturile femeilor[2], prezentată recent, reprezintă un pas în direcția cea bună, recunoscând numeroase probleme cu care ne confruntăm astăzi atunci când vorbim despre drepturile femeilor, dar trebuie să se facă un pas înainte în cadrul noii strategii privind egalitatea de gen, prin **măsuri concrete, legislative și nelegislative** menite să creeze o societate cu adevărat egală din punctul de vedere al genului.

Violența pe gen este, conform definiției Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, orice tip de violență bazată pe genul unei persoane, de la cea fizică la cea emoțională, de la violența financiară la cea reproductivă și, deși oricine poate fi victima

[1] JO C 364, 28.10.2020, p. 77.
[2] Comunicarea Comisiei intitulată „Foaie de parcurs privind drepturile femeilor” (COM(2025)97 final).

violenței de gen, majoritatea victimelor sunt femei[3]. Cea mai recentă Orientare tematică a indicelui egalității de gen[4] a abordat în mod specific violența de gen, iar datele arată că 31 % dintre femeile din UE au fost victime ale violenței fizice și/sau sexuale de la vârsta de 15 ani. Acest lucru arată că, deși s-au înregistrat progrese legislative și nelegislative în UE[5], **violența de gen** rămâne una dintre principalele provocări pentru o societate cu adevărat egală din punctul de vedere al genului, este încă foarte răspândită în întreaga Uniune și că trebuie abordată în continuare la nivel european și **definită în mod clar ca infracțiune incriminată de UE**. Date recente arată că punerea în aplicare a legislației existente, de exemplu a **Directivei privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice**, este o problemă presantă și trebuie monitorizată și bine orientată. De asemenea, este necesar să se redefinească și să se dezvolte în continuare anumite aspecte ale activității legislative anterioare, cum ar fi definițiile bazate pe consimțământ, **adăugarea violului pe lista infracțiunilor incriminate de UE, precum și recunoașterea feminicidului ca infracțiune distinctă de omor**, dar și să se evidențieze unele dintre categoriile mai puțin cunoscute de violență de gen, de exemplu violența obstetrică și refuzul acordării de servicii de avort. Dorim, de asemenea, să se înregistreze progrese în ceea ce privește recomandările privind practicile dăunătoare.

Orice persoană din Uniunea Europeană are dreptul de acces la **cele mai înalte standarde de sănătate fizică și mintală și trebuie asigurat un nivel ridicat de protecție a sănătății umane** în definirea și punerea în aplicare a tuturor politicilor și acțiunilor Uniunii[6]. Dreptul de acces la îngrijiri de sănătate este consacrat în principiul 16 al Pilonului european al drepturilor sociale și în planul de acțiune. Încurajăm statele membre să combată inegalitățile în materie de sănătate. Indicele egalității de gen indică progrese lente în domeniul sănătății, având în vedere că, în două treimi dintre statele membre, ponderea femeilor și bărbaților care consideră că sănătatea lor este foarte bună sau bună a scăzut; multe dintre condițiile care iau în considerare dimensiunea de sex și de gen nu sunt suficient cercetate și finanțate, fiind lipsite de resurse adecvate și de prioritate.[7]

Sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile aferente (SRHR) reprezintă unul dintre principalele aspecte ale discuției privind drepturile omului și nu pot fi disociate de exercitarea dreptului fundamental la sănătate, precum și de realizarea egalității de gen și eliminarea violenței de gen. Autonomia corporală a unei persoane și dreptul de a decide cu privire la corpul și viața proprii reprezintă condiția prealabilă absolută pentru atingerea egalității de gen. Încălcările SRHR constituie încălcări ale drepturilor omului. Toate provocările legate de SRHR cu care se confruntă statele membre constituie provocări europene comune, iar aceasta este o problemă legată atât de drepturile omului, cât și de sănătate, care trebuie abordată într-o manieră unitară. Organizația Mondială a Sănătății (OMS) recunoaște necesitatea unui acces universal la sănătatea sexuală și reproductivă ca o componentă a dreptului la sănătate. Dorim să avem o strategie privind egalitatea de gen care să asigure accesul universal la o educație sexuală și relațională cuprinzătoare, adecvată vârstei și bazată pe dovezi, la o serie de metode

[3] https://eige.europa.eu/gender-based-violence
[4] Indicele egalității de gen 2024: combaterea violenței împotriva femeilor, combaterea inegalităților de gen, publicat în 2025.
[5] Cum ar fi adoptarea Directivei privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice și aderarea UE la Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor („Convenția de la Istanbul”).
[6] JO C 326, 26.10.2012, p. 391.
[7] EIGE (2025), Impact driver: marking milestones and opportunities for gender equality in the EU, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg (în curs de publicare).

și materiale contraceptive moderne de înaltă calitate, accesibile și la prețuri abordabile, la consiliere în materie de planificare familială, la tratamente de fertilitate și la informații privind contracepția, precum și la servicii gratuite, sigure și legale de avort.

Situația de pe **piața europeană a forței de muncă** necesită o abordare urgentă și cuprinzătoare pentru a depăși inegalitățile existente. Una din trei femei din UE nu are un loc de muncă remunerat, iar marea majoritate a locurilor de muncă cu fracțiune de normă din Uniune sunt ocupate de femei. Munca femeilor a fost în mod tradițional subevaluată, iar segregarea de gen este încă semnificativă, femeile fiind suprareprezentate în sectoare mai puțin profitabile. **Emanciparea femeilor în lumea muncii** este un pas crucial atunci când se vorbește despre dezvoltarea socială și economică și reprezintă o condiție prealabilă pentru o economie puternică și competitivă. O transpunere rapidă a **Directivei privind transparența salarială** este, prin urmare, esențială, cu accent pe analizarea modalităților de extindere a domeniului său de aplicare. În plus, trebuie pusă în aplicare atât **Directiva privind salariile minime adecvate**, cât și **Directiva privind femeile în consiliile de administrație**. Prezentul raport recunoaște că principalul motiv al diferenței de remunerare între femei și bărbați este remunerarea mai scăzută sistematică în sectoarele dominate de femei (îngrijire, îngrijiri de sănătate, educație, comerț cu amănuntul) în comparație cu salariile din sectoarele dominate de bărbați, ceea ce duce, de asemenea, la neatractivitatea acestor sectoare pentru bărbați, consolidând normele și stereotipurile dăunătoare. Există o nevoie presantă de a elabora orientări care să permită o definiție și o comparație la nivelul UE a „*valorii muncii*” și de a se institui instrumente și criterii de evaluare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului, cu scopul de a evalua mai bine și de a remunera mai echitabil munca în sectoarele dominate de femei. Trebuie abordată problema siguranței la locul de muncă, atât în spațiile de lucru, cât și în contextul muncii la distanță.

Educația și formarea sunt esențiale pentru egalitatea de gen și pentru capacitatea tuturor de a se adapta la schimbările de pe piața forței de muncă, iar învățământul terțiar este vital pentru oportunități de locuri de muncă de calitate. În prezent, în Uniunea Europeană, segregarea de gen orizontală și verticală în educație persistă și este în detrimentul egalității de gen. Ca atare, acordarea accesului deplin și neîngrădit la educație, formarea și sprijinirea participării femeilor la educația STIM și la toate celelalte domenii și cariere sunt esențiale. Se estimează că există 8 milioane de specialiști TIC în UE, dar doar 17 % dintre aceștia sunt femei. La nivel mondial, doar 22 % dintre profesioniștii din domeniul IA sunt femei. Importanța acestor domenii și a locurilor de muncă conexe este în creștere și trebuie să ne asigurăm că femeile nu sunt lăsate în urmă și că sunt sigure în mediul digital, inclusiv atunci când abordăm problema algoritmilor și a altor instrumente actuale. Fiind conștienți că actuala structură de proprietate privată și actorii-cheie ai marilor platforme online au creat o lume online care dăunează drepturilor femeilor și egalității de gen, trebuie să fim în măsură să abordăm această problemă și să protejăm toate femeile și fetele din întreaga UE. De asemenea, bărbații trebuie încurajați să intre în sectoarele dominate de femei, prin condiții de muncă mai bune și o remunerare echitabilă. Noua strategie privind egalitatea de gen trebuie să dezvolte un cadru care să creeze spații sigure pentru ca fetele și băieții să învețe, educând părinții și profesorii cu privire la stereotipurile de gen și creând modele pozitive de femei și de bărbați feminiști.

Responsabilitățile de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere reprezintă o constrângere semnificativă pentru participarea femeilor pe piața forței de muncă. Responsabilitățile de îngrijire neremunerate împiedică aproximativ 7,7 milioane de femei din UE să participe pe piața forței de muncă, în comparație cu numai 450 000 de bărbați. La nivel

de gospodărie, repartizarea inegală a muncii de îngrijire neremunerate între femei și bărbați limitează participarea egală a femeilor pe piața forței de muncă și avansarea în carieră. Această situație este dăunătoare pentru realizarea unui cadru cu adevărat just pentru **echilibrul dintre viața profesională și cea privată**, iar noua strategie trebuie să abordeze aceste aspecte. Scopul nostru este de a depune eforturi pentru a ajunge la un model de „*câștiguri egale - sarcini de îngrijire egale*” în societate. Prin urmare, trebuie să monitorizăm îndeaproape, să evaluăm și, dacă este necesar, să dezvoltăm în continuare **Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată**, dar este, de asemenea, necesar să se prezinte **un Pact european în domeniul îngrijirii**, bazat pe Strategia europeană privind serviciile de îngrijire, cu legislație obligatorie și finanțare din partea UE. Femeile își asumă sarcina îngrijirii în diferite domenii și trebuie să egalizăm condițiile de concurență la nivel european.

Grupurile diverse iau decizii mai bune, mai favorabile incluziunii și mai sustenabile. Numai deciziile care iau în considerare punctul de vedere al tuturor sunt adecvate pentru a pregăti terenul pentru un viitor mai bun pentru toți și **femeile în posturile de decizie** sunt modele esențiale și contribuie la conturarea cadrului pentru un viitor egal. Trebuie să abordăm lacunele din procesul decizional la nivel politic și economic, abordând în același timp inegalitățile instituționale care împiedică femeile să își valorifice pe deplin potențialul.

În vremuri de conflicte și incertitudini tot mai mari la nivel mondial, **politica externă, de apărare și de securitate a UE trebuie să fie feministă**, realizarea drepturilor femeilor și a egalității de gen fiind unul dintre principiile orizontale și obiectivele-cheie. În politicile noastre externe, trebuie să fim în măsură să reflectăm o misiune de consolidare a păcii, iar una dintre condițiile prealabile pentru aceasta este participarea egală a femeilor lideri și a părților interesate. Agenda de promovare și protejare a drepturilor femeilor, precum și sprijinul pentru activiste, educatoare și femeile lideri din zonele de conflict trebuie să fie o prioritate în toate strategiile UE de răspuns la conflicte, precum și în orice instrumente și mecanisme de răspuns la criză. Principiul celor 3 R (drepturi, reprezentare și resurse) trebuie aplicat tuturor acțiunilor externe ale UE.

ANEXĂ: ENTITĂȚILE SAU PERSOANELE DE LA CARE RAPORTORUL A PRIMIT CONTRIBUȚII

Potrivit articolului 8 din anexa I la Regulamentul de procedură, raportorul declară că a primit contribuții de la următoarele entități sau persoane pentru întocmirea proiectului de raport, înainte de adoptarea acestuia în comisie:

Entitatea și/sau persoana
European Parliamentary Forum for Sexual & Reproductive Rights
The International Planned Parenthood Federation (IPPF) European Network
Center for Reproductive Rights
European Women's Lobby
Foundation for European Progressive Studies (FEPS)
European Institute for Gender Equality
B.a.B.e. Budi aktivna. Budi emancipiran.
Fertility Europe
Center for Women Victims of War (ROSA)
The Directorate-General for Justice and Consumers (DG JUST) of the European Commission
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Public Service Union (EPSU)

Lista de mai sus este elaborată sub responsabilitatea exclusivă a raportorului.

În cazul în care în listă sunt identificate persoane fizice prin numele sau funcția lor ori prin ambele elemente, raportorul declară că a transmis persoanelor fizice în cauză Avizul Parlamentului European nr. 484 privind protecția datelor (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), în care sunt stabilite condițiile în care sunt prelucrate datele lor cu caracter personal, precum și drepturile legate de prelucrarea respectivă.