

Bruxelles, 12 martie 2025  
(OR. en)

6756/25

SOC 108  
EMPL 75  
GENDER 21  
ANTIDISCRIM 20  
JAI 273

### NOTĂ DE ÎNȘOȚIRE

---

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	7 martie 2025
Destinatar:	Dna Thérèse BLANCHET, Secretară Generală a Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	COM(2025) 97 final
Subiect:	COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR O foaie de parcurs privind drepturile femeilor

---

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul COM(2025) 97 final.

---

Anexă: COM(2025) 97 final



Bruxelles, 7.3.2025  
COM(2025) 97 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,  
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL  
REGIUNILOR**

**O foaie de parcurs privind drepturile femeilor**

## INTRODUCERE

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental și una dintre valorile pe care s-a întemeiat UE, fiind consacrată în legislația UE începând cu Tratatul de la Roma din 1957. Uniunea Europeană este mândră că apără această valoare de bază și că a atins numeroase obiective importante în ceea ce privește drepturile femeilor și egalitatea de gen. În UE se află unele dintre societățile cele mai avansate în materie de egalitate de gen din lume, stabilind astfel un criteriu de referință mondial în ceea ce privește egalitatea și incluziunea.

De-a lungul deceniilor de desfășurare a proiectului european, urmărirea egalității de gen a devenit o piatră de temelie a politicilor sociale și economice ale UE, vizând, printre altele, abordarea inegalităților de gen de pe piața forței de muncă, în materie de securitate socială, accesul la bunuri și servicii și remunerare<sup>1</sup>. În același timp, UE a promovat un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, reprezentarea egală a femeilor în procesul decizional al întreprinderilor, în rândurile antreprenorilor și în mediul de cercetare și a combătut violența împotriva femeilor<sup>2</sup>. De asemenea, UE a luat măsuri importante în direcția consolidării economiei serviciilor de îngrijire, promovând astfel participarea femeilor pe piața forței de muncă, prin sprijinirea accesului copiilor la educație și îngrijire timpurie de calitate și prin îmbunătățirea accesului la servicii de îngrijire pe termen lung, de înaltă calitate și la prețuri accesibile<sup>3</sup>.

Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025<sup>4</sup>, care se încadrează în viziunea construirii unei Uniuni a egalității, în care toate femeile și fetele și toți bărbații și băieții să poată prospera, să poată ocupa funcții de conducere și să nu fie victime ale violenței, a pus în aplicare o serie de acțiuni esențiale de politică. Comisia și-a intensificat eforturile de integrare a perspectivei de gen prin intermediul Grupului operativ pentru egalitate, depunând eforturi pentru a integra considerentele de gen în toate domeniile de politică.

În același timp, UE și-a mobilizat influența la nivel mondial pentru a apăra drepturile femeilor, asigurându-se că aceste aspecte rămân parte integrantă a agendei globale de dezvoltare. UE s-a dovedit a fi o forță esențială în cadrul eforturilor globale de promovare a egalității de gen și al angajamentului de a promova societăți favorabile incluziunii și echitabile la nivel mondial. În concordanță cu angajamentele internaționale, UE a depus eforturi constante în vederea punerii în aplicare a obiectivelor de dezvoltare durabilă (ODD), în special a ODD 5 privind realizarea egalității de gen și capacitarea tuturor femeilor și fetelor.

Indicele egalității de gen din 2024<sup>5</sup>, potrivit căruia UE deține 71 de puncte din 100 (ceea ce reprezintă o îmbunătățire de 7,9 puncte față de 2010), arată că acțiunea contează și că UE înregistrează progrese constante, deși modeste, către o societate egalitară în materie de gen.

---

<sup>1</sup> Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978, Directiva 2004/113/CE din 13 decembrie 2004 și Directiva (UE) 2023/970 din 10 mai 2023.

<sup>2</sup> Directiva (UE) 2019/1158 din 20 iunie 2019, Directiva (UE) 2022/2381 din 23 noiembrie 2022, Regulamentul (UE) 2021/695 din 28 aprilie 2021 și Directiva (UE) 2024/1385 din 14 mai 2024. A se vedea, de asemenea, aderarea UE la Convenția de la Istanbul (JO L 143I, 2.6.2023).

<sup>3</sup> JO C 484, 20.12.2022, p. 1, JO C 476, 15.12.2022, p. 1.

<sup>4</sup> Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025”, COM(2020) 152 final.

<sup>5</sup> Disponibil online: [Gender Equality Index \(Indicele egalității de gen\) | Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați](#).

Începutul noului mandat al Comisiei și prioritățile politice prezentate de președinta von der Leyen în Orientările sale politice pentru perioada 2024-2029<sup>6</sup> reprezintă o oportunitate de a reafirma valorile și angajamentul UE, precum și continuitatea în ceea ce privește promovarea drepturilor femeilor. Egalitatea de gen și drepturile femeilor asigură o justiție socială, democrații puternice, economii competitive solide și securitate pentru toți și contribuie la toate acestea; este vizat astfel potențialul populației în ansamblu și se aduc beneficii întregii societăți.

În întreaga lume se pot observa tendințe îngrijorătoare în ceea ce privește drepturile femeilor, care pun sub semnul întrebării legislația existentă privind egalitatea de gen, iar discursul politic cade prea des pradă remarcilor sexiste și stereotipurilor de gen.

Prin urmare, este imperios necesar să se reitereze, să se reafirme și să se consolideze angajamentul față de egalitatea de gen și drepturile femeilor. Declarația anexată la prezenta comunicare confirmă angajamentul ferm al Comisiei de a înregistra progrese în acest domeniu. Aceasta stabilește principii și obiective privind drepturile femeilor care vor orienta viitoarele strategii și acțiuni, în special Strategia privind egalitatea de gen pentru perioada de după 2025. Declarația urmărește să impulsioneze și să direcționeze agenda politică privind egalitatea de gen pe termen mai lung, devenind cadrul director de politică al UE pentru îmbunătățirea egalității de gen în toate aspectele societății și ale economiei.

Comisia invită alte instituții europene, în special Parlamentul European și Consiliul, precum și statele membre, partenerii sociali, organizațiile societății civile și alte părți interesate relevante să adere la acest angajament. Părțile interesate sunt invitate să colaboreze în vederea elaborării măsurilor care urmează să fie propuse la nivelul adecvat, inclusiv la nivelul UE și la nivel național, pentru a realiza principiile și obiectivele stabilite în prezenta foaie de parcurs.

Cea de a 30-a aniversare a Declarației de la Beijing și a Platformei de acțiune aferente<sup>7</sup> oferă UE ocazia de a-și reconfirma aderarea la acest cadru esențial. Egalitatea între femei și bărbați este o valoare fundamentală a UE și un angajament susținut de mult timp, aflându-se în centrul modului de viață european.

## **EGALITATEA DE GEN: UN IMPERATIV PENTRU COMPETITIVITATE, DEMOCRAȚIE ȘI ECHITATE SOCIALĂ**

La baza unei Uniuni Europene puternice, a competitivității, a democrației și a echității sociale se află cetățenii europeni, femeile reprezentând jumătate din populația UE. Recunoașterea și valorificarea potențialului tuturor femeilor – lucrătoare, antreprenoare și lidere – sunt imperative pentru creșterea și stabilitatea UE. Consolidarea capacității de acțiune a femeilor pentru a le permite să participe pe deplin la forța de muncă și la procesele decizionale este un factor catalizator al creșterii economice, stimulând inovarea și îmbunătățind calitatea vieții pentru toți cetățenii.

Previziunile arată că îmbunătățirea egalității de gen ar putea contribui la creșterea PIB-ului UE pe cap de locuitor cu 6,1 % până la 9,6 % până în 2050, ceea ce ar corespunde unei sume remarcabile

---

<sup>6</sup> Comisia Europeană: Direcția Generală Comunicare și Leyen, U., „Europa – în fața unei alegeri: orientările politice pentru următoarea Comisie Europeană 2024-2029, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2024. Document disponibil [online](#).

<sup>7</sup> Documente disponibile online: [Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing](#).

de 1,95 până la 3,15 mii de miliarde EUR<sup>8</sup>. Astfel, promovarea drepturilor femeilor nu este doar un imperativ moral, ci și o investiție strategică în creșterea economică și competitivitatea UE.

Asigurarea participării depline, egale și semnificative a femeilor, precum și a reprezentării și prezenței acestora în funcții de conducere contribuie, de asemenea, la democrații mai stabile și mai reziliente. Democrațiile care promovează drepturile femeilor includ o gamă mai largă de perspective și de experiențe în procesele decizionale, conducând la politici mai cuprinzătoare și mai adaptate la nevoile tuturor cetățenilor. În domeniul corporativ, egalitatea de gen se traduce printr-un avantaj competitiv, întreprinderile prezentând profituri mai mari și performanțe mai bune pe piața bursieră atunci când femeile au roluri de conducere<sup>9</sup>.

Promovarea egalității de gen poate contribui la abordarea provocărilor presante, inclusiv a deficitului de forță de muncă, a tranziției demografice, a inegalităților și a sărăciei, a schimbărilor climatice, a amenințărilor hibride și a preocupărilor în materie de securitate. Se construiește astfel un viitor mai sănătos și mai prosper, societățile noastre devin totodată mai echitabile, mai democratice, mai stabile, mai sănătoase și mai coerente, iar economiile noastre, mai inovatoare și mai competitive pe scena mondială.

Cu toate acestea, constatările Raportului din 2024 privind egalitatea de gen în UE<sup>10</sup> sunt clare: în pofida numeroaselor realizări obținute pentru promovarea egalității de gen și consolidarea treptată a cadrului de politică aferent al UE, există în continuare provocări semnificative în ceea ce privește violența, sănătatea, timpul, banii, munca, educația și cunoștințele, puterea și mecanismele instituționale, astfel cum o demonstrează indicii egalității de gen. În absența unor acțiuni consolidate, ar fi nevoie de încă 60 ani pentru a ajunge la o egalitate de gen deplină în UE<sup>11</sup>.

În UE, una din trei femei s-a confruntat cu violență fizică și/sau sexuală, una din cinci femei a fost victima violenței fizice sau sexuale din partea partenerului lor sau a unei rude, iar una din opt femei s-a confruntat cu violență sexuală<sup>12</sup>. În același timp, femeile sunt vizate în mod deosebit de noile forme de violență specifice sferei digitale<sup>13</sup>. Costurile violenței împotriva femeilor în UE sunt estimate la 289 de miliarde EUR pe an<sup>14</sup>.

În ceea ce privește aspectele de gen ale sănătății, femeile și bărbații se confruntă cu riscuri pentru sănătate și boli specifice genului<sup>15</sup>. Femeile din UE continuă, de asemenea, să se confrunte cu o lipsă de informații cuprinzătoare cu privire la serviciile și produsele de asistență medicală legate

---

<sup>8</sup> *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* (Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană) | [Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați](#).

<sup>9</sup> A se vedea, de exemplu, S&P Global. (2020). *When Women Lead, Firms Win: How Gender Diversity in the C-suite and Boardroom Drives Financial Performance* (Atunci când femeile ocupă posturi de conducere, întreprinderile câștigă: modul în care diversitatea de gen în posturile de conducere și în consiliile de administrație stimulează performanța financiară).

<sup>10</sup> Pentru mai multe informații generale și trimeri la subiectele și cifrele prezentate în prezenta comunicare, vă rugăm să consultați raportul anual – SWD(2025) 67 final.

<sup>11</sup> A se vedea și studiul *Gender equality benefits everyone – but it's still 60 years away* (Egalitatea de gen aduce beneficii tuturor, însă mai trebuie să treacă 60 de ani până la realizarea deplină a acesteia) | [Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați](#).

<sup>12</sup> A se vedea *EU Gender-based Violence Survey* (Sondajul UE privind violența pe criterii de gen) | [Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați](#).

<sup>13</sup> A se vedea *Cyber violence against women* (Violența cibernetică împotriva femeilor) | [Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați](#).

<sup>14</sup> A se vedea *Costs of gender-based violence in the European Union* (Costurile violenței de gen în Uniunea Europeană) | [Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați](#).

<sup>15</sup> Franklin, P., Mambra, C. și Albani, V. (2021) – *Gender equality and health in the EU* (Egalitatea de gen și sănătatea în UE). Document disponibil online la adresa: [DS0320880ENN-en.pdf](#)

de sănătatea sexuală și reproductivă, atunci când există prevederi în acest sens în legislația națională, precum și cu o lipsă de accesibilitate la astfel de servicii și produse.

Deși diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și remunerarea se reduc (10,2 puncte procentuale<sup>16</sup> și, respectiv, 12 %<sup>17</sup>), progresele sunt lente și persistă bariere structurale, cum ar fi norme sociale discriminatorii. Progresele înregistrate de femei în domeniile cheie, cum ar fi educația (cu 10,9 puncte procentuale mai multe femei decât bărbați au absolvit o formă de învățământ terțiar<sup>18</sup>), nu se reflectă pe deplin în posturile ocupate de femei pe piața forței de muncă și în organismele și procesele decizionale. Femeile sunt suprareprezentate în locurile de muncă cu salarii mici și subevaluate (deși acestea sunt esențiale)<sup>19</sup> și se confruntă cu riscuri mai mari de amenințări și violență, care le limitează participarea la viața publică: femeile din UE ocupă doar 33 %<sup>20</sup> din locurile din parlament și 34,8 % din posturile din administrația locală. Mai multe femei decât bărbați suferă de sărăcie la o vârstă înaintată, decalajul de pensii între femei și bărbați fiind de 25,4 %<sup>21</sup>.

Femeile din UE au în continuare mai puțin timp, în medie, decât bărbații, deoarece își asumă o parte disproporționată a sarcinilor casnice și a responsabilităților de îngrijire. Acest lucru este exacerbât de gradul scăzut de utilizare a concediilor din motive familiale de către tați, de flexibilitatea limitată la locul de muncă și de dificultatea de a avea acces la servicii de îngrijire de calitate.

Segregarea de gen în materie de educație și formare în UE este evidentă prin subreprezentarea femeilor în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii și prin subreprezentarea bărbaților în sectoare precum educația, sănătatea și bunăstarea. Femeile reprezintă doar 19,4 % din specialiștii în domeniul TIC<sup>22</sup>, iar bărbații reprezintă doar aproximativ 15 % din cadrele didactice din învățământul primar<sup>23</sup>.

În plus, crizele recente, cum ar fi pandemia de COVID-19, războiul din vecinătatea UE și creșterea costurilor energiei au avut efecte negative asupra femeilor. Acest lucru se explică prin faptul că femeile au adesea venituri mai mici, sunt mai susceptibile de a fi părinte singur, își asumă într-o măsură mai mare responsabilitatea pentru gospodărie și îngrijire decât bărbații și sunt mai expuse violenței bazate pe gen și violenței domestice.

---

<sup>16</sup> *Employment and activity by sex and age - annual data* (Ocuparea forței de muncă și activitatea în funcție de sex și vârstă – date anuale) [lfsi\_emp\_a].

<sup>17</sup> *Gender pay gap statistics - Statistics Explained* (Statistici privind diferențele de remunerare între femei și bărbați – statistici explicate).

<sup>18</sup> „Indicatorul privind absolvirea învățământului terțiar” este definit ca diferența dintre proporția de bărbați cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani care au absolvit învățământul terțiar și proporția de femei cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani care au absolvit învățământul terțiar. În 2023, în UE, această disparitate de gen a fost de -10,9 puncte procentuale (pp). A se vedea *Populația în funcție de nivelul de instruire, sex și vârstă (%) – principalii indicatori* [edat\_lfse\_03].

<sup>19</sup> Organizația Internațională a Muncii (2018), *The gender gap in employment: What's holding women back?* (Disparitatea de gen în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă – factorii care împiedică participarea femeilor la piața forței de muncă) - *InfoStories*.

<sup>20</sup> *Indicator: Parlamentele naționale: președinții și membrii | Baza de date cu statistici legate de gen | Institutul European pentru Egalitatea de Șanse*.

<sup>21</sup> *Gender pension gap by age group* [ilc\_pnp13] (Diferențele de pensii între bărbați și femei pe grupe de vârstă).

<sup>22</sup> *Employed ICT specialists by sex Statistics* (Specialiști angajați în sectorul TIC, în funcție de sex – Statistici | Eurostat).

<sup>23</sup> *Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups* [educ\_uae\_perp01] (Cadre didactice și personal academic în funcție de nivelul de studii, orientarea programului, sex și grupa de vârstă)

Aceste provocări necesită o atenție și un angajament continuu față de acțiunile privind egalitatea de gen, la toate nivelurile, din partea tuturor actorilor relevanți, în întreaga Uniune și în afara acesteia.

## **FOAIE DE PARCURS PRIVIND DREPTURILE FEMEILOR: UN ANGAJAMENT PENTRU O MAI MARE EGALITATE DE GEN**

Foaia de parcurs anexată la prezenta comunicare are ambiția de a stimula eforturile viitoare pentru a se asigura că drepturile femeilor și egalitatea de gen se află în centrul politicilor și al acțiunilor UE. Aceasta ia în considerare ceea ce s-a realizat deja în ceea ce privește egalitatea de gen și anticipează provocările din următorii ani. Foaia de parcurs reafirmă necesitatea unei abordări duale: integrarea perspectivei de gen în toate politicile, pe de o parte, și prevenirea și eliminarea inegalităților de gen, pe de altă parte. Aceasta reflectă contribuțiile primite în cursul elaborării sale, inclusiv din partea statelor membre, a partenerilor sociali, a societății civile și a organizațiilor internaționale.

Foaia de parcurs se bazează pe drepturile și valorile fundamentale, care fie sunt deja prevăzute în tratatele și legislația UE, fie pot necesita acțiuni suplimentare la nivelul competent pentru a fi pe deplin operaționale. Prin urmare, foaia de parcurs trebuie interpretată în coroborare cu actele și instrumentele juridice existente ale UE și nu aduce atingere acestora. Punerea în aplicare efectivă a legislației adoptate recent va fi esențială pentru ca principiile și obiectivele foii de parcurs să devină realitate.

Foaia de parcurs stabilește obiective de politică pe termen lung pentru susținerea și promovarea următoarelor principii-cheie ale drepturilor femeilor și ale egalității de gen: (1) eliminarea violenței bazate pe gen; (2) cele mai înalte standarde de sănătate; (3) egalitatea de remunerare și autonomizarea economică; (4) echilibrul dintre viața profesională și cea privată și responsabilitățile de îngrijire; (5) șanse egale de angajare și condiții de muncă adecvate; (6) o educație de calitate și favorabilă incluziunii; (7) participarea politică și reprezentarea egală; (8) mecanisme instituționale care să asigure respectarea drepturilor femeilor.

Aceste principii se referă la principalele provocări rămase în materie de egalitate de gen în ceea ce privește violența, sănătatea, timpul, remunerarea, munca, educația și cunoștințele, puterea și mecanismele instituționale. Viitoarea strategie privind egalitatea de gen după 2025 va prezenta măsurile de politică concrete care trebuie să fie luate pentru a aborda aceste provocări. În primăvara anului 2025 va fi lansată o consultare publică deschisă cu privire la aceste aspecte, care va solicita implicarea activă și contribuția tuturor părților interesate relevante la elaborarea acțiunilor care urmează să fie prezentate în cadrul strategiei. Continuarea punerii în aplicare în paralel a Strategiei privind egalitatea de gen 2020-2025 contribuie la promovarea drepturilor femeilor în UE.

Comisia se angajează să continue integrarea perspectivei de gen în toate politicile și acțiunile sale, inclusiv în ceea ce privește bugetul UE și alinierea viitoarelor inițiative de politică relevante la obiectivele foii de parcurs. De exemplu, pentru a stimula competitivitatea și a valorifica în continuare potențialul forței de muncă a femeilor, Comisia propune adăugarea unei perspective solide privind egalitatea de gen la inițiative precum Foaia de parcurs privind locuri de muncă de calitate, Platforma „Femeile în agricultură” și Strategia UE privind startup-urile și întreprinderile în curs de extindere. Foaia de parcurs privind drepturile femeilor este adoptată în același timp cu uniunea competențelor, stabilind măsuri de sprijinire a educației și formării, a perfecționării și a recalificării dintr-o perspectivă care ia în considerare dimensiunea de gen. În plus, ca parte a

activității referitoare la o strategie privind alfabetizarea financiară, care urmărește să le permită investitorilor de retail să ia decizii financiare în cunoștință de cauză și să își sporească participarea pe piețele de capital în condiții mai echitabile, se va acorda o atenție deosebită femeilor.

Comisia va urmări integrarea perspectivei de gen în inițiative precum Strategia UE pentru combaterea sărăciei, Planul european privind locuințele la prețuri accesibile, Strategia privind aplicarea IA și ancheta la nivelul UE privind impactul mai larg al platformelor de comunicare socială asupra bunăstării, care vor contribui la promovarea echității sociale și la abordarea inegalităților sociale cu care se confruntă femeile și fetele. Comisia va prezenta, de asemenea, propuneri pentru integrarea perspectivei de gen în contextul revizuirii recomandării Consiliului din 2013 privind promovarea intereselor activității fizice de îmbunătățire a stării de sănătate și în cadrul eforturilor de consolidare a modelului european în domeniul sportului.

Întrucât egalitatea de gen este, de asemenea, esențială pentru participarea democratică și reziliența societății, Comisia intenționează să integreze o dimensiune de gen în Strategia privind o Uniune a pregătirii pentru situații de criză și în planul de acțiune împotriva hărțuirii cibernetice. În plus, scutul european pentru democrație va contribui la consolidarea capacității de acțiune și sprijinirea femeilor în politică, prin măsuri specifice privind siguranța candidaților politici și a reprezentanților aleși.

## **UN GHID PENTRU ACȚIUNEA EXTERNĂ A UE**

Prezenta foaie de parcurs depășește acțiunea internă a UE și reafirmă angajamentul ferm față de drepturile femeilor, cu ocazia celei de a 30-a aniversări a Declarației și a Platformei de acțiune de la Beijing, în 2025 și pentru anii următori.

Urmărind să asigure coerența politicii interne și externe, foaia de parcurs confirmă principiile, obiectivele și țintele Planului de acțiune al UE pentru egalitatea de gen (GAP III) în scopul promovării egalității de gen și al consolidării capacității de acțiune a femeilor și a fetelor în cadrul acțiunii externe a UE, inclusiv în cadrul intervențiilor umanitare, prin inițiative și parteneriate multilaterale și multipartite, prin dialog politic și sprijin financiar, inclusiv prin investiții globale, cum ar fi Global Gateway<sup>24</sup>. De asemenea, foaia de parcurs confirmă Abordarea strategică a UE privind femeile, pacea și securitatea, care constituie un cadru ce pune accentul pe rolul de lider al femeilor, pe drepturile și capacitatea lor de acțiune în toate domeniile păcii și securității, integrând perspectivele de gen în politicile și acțiunile UE de prevenire a conflictelor. UE se angajează, de asemenea, să abordeze situația specifică a femeilor și a fetelor în acțiunile umanitare și integrează considerentele de gen, inclusiv strategiile de protecție împotriva violenței sexuale și a violenței de gen, în răspunsul său umanitar.

Aplicând o abordare bazată pe drepturile omului, UE colaborează cu parteneri din întreaga lume, prin intermediul Serviciului European de Acțiune Externă și al celor 145 de delegații ale UE, pentru a gestiona cauzele profunde ale inegalităților de gen, care își au originea în structuri sociale, instituții, norme juridice și practici discriminatorii. Foaia de parcurs va servi astfel drept ghid pentru sprijinirea inițiativelor externe și va deschide calea către următorul Plan de acțiune al UE pentru egalitatea de gen în relațiile externe (2028-2034).

Obiectivul general este de a reafirma, a promova și a consolida valabilitatea deplină a legislației europene și internaționale existente privind egalitatea de gen, Agenda privind femeile, pacea și

---

<sup>24</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/global-gateway\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/global-gateway_en)

securitatea, exercitarea deplină a tuturor drepturilor omului de către toate femeile și fetele, precum și consolidarea capacității de acțiune a acestora. Pentru atingerea acestui obiectiv este nevoie de o voință politică puternică, o conducere și o prioritizare a egalității de gen la cele mai înalte niveluri, inclusiv în contextul susținerii unei ordini mondiale bazate pe norme, al cărei principiu esențial este multilateralismul și în centrul căreia se află Organizația Națiunilor Unite.

O inversare a progreselor pe care le-am realizat în ultimii 30 de ani este inacceptabilă. Comisia se va opune cu fermitate oricărei acțiuni sau propuneri care urmărește să submineze angajamentele și standardele internaționale existente și va depune eforturi pentru a le consolida în continuare, ori de câte ori este posibil.

## **CALEA DE URMAT: COOPERARE ȘI NEVOI INSTITUȚIONALE**

Succesul foii de parcurs depinde de angajamentul și contribuția tuturor actorilor relevanți. Comisia invită toate părțile interesate, în special Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene, partenerii sociali, actorii societății civile și alte organizații relevante, să aprobe, în cursul anului 2025, declarația privind drepturile femeilor anexată la prezenta comunicare.

În plus, Comisia invită toate părțile interesate să își asume un rol activ în ceea ce privește contribuția la realizarea obiectivelor stabilite în foaia de parcurs. Aceste obiective vor orienta elaborarea noii Strategii privind egalitatea de gen în perioada de după 2025.

Pentru a fi eficace, foaia de parcurs trebuie să se bazeze pe mecanisme și strategii instituționale consolidate, care să promoveze egalitatea de gen. În cadrul Comisiei, aceasta include activitatea Grupului operativ pentru egalitate, care promovează integrarea egalității, inclusiv integrarea perspectivei de gen, în toate domeniile de politică, prin intermediul unei rețele de coordonatori pentru egalitate din toate serviciile Comisiei. De asemenea, Comisia va conduce în continuare prin puterea exemplului, depunând eforturi pentru paritatea de gen în posturile de conducere, continuând activitatea de identificare și evaluare a impactului asupra egalității de gen în cadrul evaluării impactului și al evaluărilor aferente cadrului pentru o mai bună legislație și promovând egalitatea de gen prin propriile sale achiziții publice.

Bugetul UE va continua să sprijine egalitatea de gen. Regulamentul financiar al UE (reformare)<sup>25</sup> prevede ca toate programele și activitățile bugetare ale UE, atunci când acest lucru este fezabil și adecvat în conformitate cu normele sectoriale relevante, să fie puse în aplicare ținând seama de principiul egalității de gen, în conformitate cu o metodologie adecvată de integrare a perspectivei de gen. În plus, după caz, datele colectate în legătură cu indicatorii vor fi defalcate în funcție de gen.

Realizarea deplină a aspirațiilor stabilite în prezenta foaie de parcurs depășește competențele UE și trebuie să se bazeze pe acțiunile de la nivel național. Acest lucru se poate întâmpla numai dacă se instituie structurile adecvate, care să fie dotate cu resurse suficiente pentru a le garanta capacitatea.

Pentru ca foaia de parcurs să fie un succes, este nevoie, de asemenea, de o cooperare consolidată și de un parteneriat mai strâns cu statele membre, de exemplu în contextul semestrului european

---

<sup>25</sup> JO L, 2024/2509, 26.9.2024

(procesul la nivelul UE de coordonare economică și de ocupare a forței de muncă), și cu toți actorii relevanți.

În plus, Comisia invită celelalte instituții ale UE, statele membre și părțile interesate, inclusiv partenerii sociali și societatea civilă, să țină seama de foaia de parcurs prezentată în anexa la prezenta comunicare atunci când vor elabora viitoarele politici europene, internaționale, naționale, regionale și sectoriale.