EGALITATEA DE GEN ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ: CADRU JURIDIC, POLITICI PUBLICE ȘI DIMENSIUNE GLOBALĂ

GENDER EQUALITY IN THE EUROPEAN UNION: LEGAL FRAMEWORK, PUBLIC POLICIES AND GLOBAL DIMENSION

Andreea GRAUR
Universitatea de Stat din Moldova
ORCID: 0009-0006-2343-9739
e-mail: *graurandreea04@gmail.com*

CZU: 316.346.2:061.1]:341.231.14

Rezumat. Egalitatea de gen reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene și o condiție indispensabilă pentru democrație, stat de drept, dezvoltare durabilă și coeziune socială. Consacrată în tratatele UE și în Carta drepturilor fundamentale, egalitatea dintre femei și bărbați este promovată printr-un ansamblu complex de strategii, directive, programe și mecanisme instituționale. Articolul analizează politicile Uniunii Europene în domeniul egalității de gen, cu accent pe Strategia privind egalitatea de gen 2020–2025, Directiva privind transparența salarială, Directiva privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, Directiva privind echilibrul de gen în consiliile de administrație, politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală, precum și Planul de acțiune privind egalitatea de gen în acțiunea externă a UE. Cercetarea evidențiază progresele realizate în reducerea disparităților, dar și persistența unor vulnerabilități structurale, precum diferențele salariale, decalajul de pensii, subreprezentarea femeilor în poziții decizionale, violența bazată pe gen și stereotipurile persistente. Articolul concluzionează că egalitatea de gen trebuie abordată ca politică transversală, integrată în toate domeniile de acțiune ale Uniunii Europene.

Cuvinte-cheie: *egalitate de gen, Uniunea Europeană, transparență salarială, violență bazată pe gen, drepturile femeilor, echilibru muncă–viață, reprezentare decizională, GAP III.*

JEL: J16; J71; J31; K38; F53.

Abstract. Gender equality is one of the fundamental values of the European Union and an indispensable condition for democracy, the rule of law, sustainable development and social cohesion. Enshrined in the EU Treaties and in the Charter of Fundamental Rights, equality between women and men is promoted through a complex set of strategies, directives, programmes and institutional mechanisms. The article analyses the European Union’s policies in the field of gender equality, with a focus on the Gender Equality Strategy 2020–2025, the Pay Transparency Directive, the Directive on combating violence against women and domestic violence, the Directive on gender balance on corporate boards, work-life balance policies and the Gender Action Plan in EU external action. The research highlights the pro-

gress achieved in reducing inequalities, but also the persistence of structural vulnerabilities, such as the gender pay gap, the gender pension gap, the underrepresentation of women in decision-making positions, gender-based violence and persistent stereotypes. The article concludes that gender equality must be approached as a cross-cutting policy, integrated into all areas of EU action.

Keywords: *gender equality, European Union, pay transparency, gender-based violence, women's rights, work-life balance, decision-making representation, GAP III.*

JEL: J16; J71; J31; K38; F53.

Introducere. Egalitatea de gen nu reprezintă doar un obiectiv social sau moral, ci o valoare juridică și politică fundamentală a UE, care este direct legată de democrație, statul de drept, drepturile omului, dezvoltarea economică și coeziunea socială. O societate democratică autentică nu poate funcționa pe deplin atunci când femeile și bărbații nu beneficiază de aceleași drepturi, oportunități, resurse și posibilități de participare la viața publică. În ordinea juridică a UE, principiul egalității este consacrat prin tratate, prin Carta drepturilor fundamentale și prin legislația secundară. Art. 2 din TUE include egalitatea între valorile pe care se întemeiază Uniunea, iar art. 8 din TFUE consacră obligația Uniunii de a urmări eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați în toate activitățile sale [1]. Carta drepturilor fundamentale garantează egalitatea în fața legii, nediscriminarea și egalitatea între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ocuparea forței de muncă, muncă și remunerare [3]. În pofida cadrului juridic avansat, inegalitățile de gen persistă în UE. Acestea se manifestă prin diferențe salariale, decalaje de pensii, segregare ocupațională, subreprezentarea femeilor în funcții de conducere, distribuirea inegală a muncii neremunerate de îngrijire, violență bazată pe gen și stereotipuri sociale. Prin urmare, egalitatea de gen nu poate fi redusă la proclamarea formală a unor drepturi, ci presupune politici active, monitorizare constantă, sancțiuni eficiente și schimbări culturale profunde.

Strategia privind egalitatea de gen 2020–2025 a definit obiectivul construirii unei „Uniuni a egalității”, în care femeile și bărbații, în toată diversitatea lor, să poată participa în mod egal la viața economică, socială și politică [4]. Prin această strategie, UE a urmărit combaterea violenței de gen, reducerea disparităților salariale, promovarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere, integrarea perspectivei de gen în toate politicile și consolidarea egalității în acțiunea externă.

Gradul de investigare a problemei. Scopul cercetării. Egalitatea de gen reprezintă unul dintre domeniile centrale ale agendei sociale, juridice și politice a UE, fiind investigată intens în literatura de specialitate și în documentele instituțiilor europene și internaționale. Problematica este abordată interdisciplinar, la intersecția dreptului european, politicilor publice, economiei muncii, sociologiei, relațiilor

internaționale și studiilor de dezvoltare. Rapoartele elaborate de Comisia Europeană, Consiliul UE, Eurostat, Institutul European pentru Egalitatea de Gen și organizațiile internaționale demonstrează că, deși egalitatea între femei și bărbați este consacrată ca valoare fundamentală și obiectiv transversal al UE, realizarea efectivă a acesteia continuă să fie afectată de inegalități structurale, diferențe economice persistente, stereotipuri sociale, violență bazată pe gen și subreprezentarea femeilor în poziții de decizie [5].

Un domeniu major al cercetării vizează egalitatea economică și participarea echitabilă a femeilor și bărbaților pe piața muncii. Diferența de remunerare între femei și bărbați rămâne una dintre cele mai vizibile expresii ale inegalității de gen, reflectând nu doar discriminări salariale directe, ci și mecanisme structurale mai profunde, precum segregarea ocupațională, subevaluarea muncii prestate preponderent de femei, accesul inegal la funcții de conducere, întreruperile de carieră și distribuirea disproporționată a responsabilităților familiale [6]. În acest context, Directiva privind transparența salarială are o relevanță deosebită, deoarece urmărește să consolideze capacitatea angajaților, autorităților și angajatorilor de a identifica, preveni și corecta diferențele nejustificate de remunerare între femei și bărbați [8]. Astfel, egalitatea economică nu este tratată doar ca problemă de echitate socială, ci și ca dimensiune esențială a competitivității, incluziunii și funcționării democratice a pieței muncii europene.

O componentă distinctă și deosebit de sensibilă a cercetărilor privește violența bazată pe gen, considerată o încălcare gravă a drepturilor fundamentale, o formă de discriminare structurală și un obstacol major în calea participării egale a femeilor la viața socială, economică și politică. Violența împotriva femeilor și fetelor nu are doar consecințe individuale, ci afectează securitatea umană, sănătatea publică, coeziunea socială și calitatea democrației. Directiva (UE) 2024/1385 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice instituie un cadru minim comun la nivelul Uniunii Europene, orientat spre prevenire, protecția victimelor, acces la justiție, sprijin specializat și sancționarea anumitor forme de violență, inclusiv a celor comise sau amplificate în mediul online [9]. Prin această reglementare, UE consolidează dimensiunea juridică a protecției împotriva violenței de gen și afirmă necesitatea unei abordări integrate, centrate pe victimă, pe prevenire și pe responsabilizarea instituțională.

Participarea femeilor la procesul decizional constituie o altă direcție importantă de investigare. Subreprezentarea femeilor în consiliile de administrație, în conducerea companiilor, în politică, în administrația publică și în structurile instituționale reduce diversitatea decizională, afectează reprezentativitatea democratică și limitează utilizarea deplină a capitalului uman. Directiva privind echilibrul de gen în consiliile

de administrație urmărește creșterea reprezentării sexului subreprezentat în pozițiile de conducere ale companiilor listate, confirmând faptul că egalitatea de gen nu poate fi realizată fără acces echitabil la putere, resurse și influență instituțională [10]. În această perspectivă, participarea femeilor la conducere este analizată nu doar ca obiectiv statistic, ci ca indicator al maturității democratice și al calității guvernanței.

Dimensiunea externă a egalității de gen reflectă extinderea acestei problematici dincolo de politicile interne ale UE. Planul de acțiune privind egalitatea de gen III, extins până în 2027, promovează integrarea perspectivei de gen în acțiunea externă a UE, în cooperarea pentru dezvoltare, politica de vecinătate, diplomație, securitate și inițiativele *Team Europe* [11]. Această abordare confirmă faptul că egalitatea de gen este tratată de UE ca principiu transversal al politicii externe și ca element indispensabil pentru dezvoltare durabilă, pace, reziliență instituțională și securitate umană. Prin urmare, promovarea egalității de gen devine parte a identității normative externe a UE și a capacității sale de a susține transformări democratice în statele partenere.

Scopul cercetării constă în analiza politicilor UE privind egalitatea de gen, cu accent pe fundamentele juridice, instrumentele instituționale, rezultatele obținute și provocările persistente.

Cercetarea urmărește să examineze cadrul normativ european al egalității de gen, să analizeze Strategia privind egalitatea de gen 2020–2025, să evalueze relevanța directivei privind transparența salarială, să evidențieze importanța cadrului european de combatere a violenței bazate pe gen, să analizeze participarea femeilor la poziții de conducere și să investigheze dimensiunea externă a politicilor europene în domeniu. Prin această abordare, studiul își propune să evidențieze atât progresele realizate de UE, cât și limitele care continuă să afecteze realizarea egalității reale între femei și bărbați, formulând recomandări pentru consolidarea unei politici europene mai coerente, mai eficiente și mai incluzive.

Materiale utilizate și metode aplicate. Pentru elaborarea articolului au fost utilizate tratatele UE, Carta drepturilor fundamentale, Strategia privind egalitatea de gen 2020–2025, Directiva privind transparența salarială, Directiva privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, Directiva privind echilibrul de gen în consiliile de administrație, Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală, rapoarte ale Comisiei Europene, date Eurostat, rapoarte ale Institutului European pentru Egalitatea de Gen și documente privind acțiunea externă a UE în domeniul egalității de gen [1–15]. *Metoda analizei documentare* a fost utilizată pentru examinarea actelor juridice și a strategiilor europene. *Metoda juridico-instituțională* a permis analiza obligațiilor statelor membre și a instrumentelor UE în domeniul egalității de gen. *Metoda statistică* a fost aplicată pentru interpretarea indicatorilor privind remunerarea, ocuparea forței de muncă și reprezentarea feme-

ilor în funcții decizionale. *Metoda comparativă* a fost utilizată pentru evidențierea diferențelor de implementare între statele membre. *Metoda critică* a permis evaluarea decalajului dintre cadrul normativ și realitățile sociale.

Rezultate și discuții.

Consolidarea cadrului normativ privind egalitatea de gen. Analiza demonstrează că Uniunea Europeană dispune de un cadru juridic solid pentru promovarea egalității de gen. Tratatele UE, Carta drepturilor fundamentale și legislația secundară stabilesc obligații clare privind egalitatea, nediscriminarea și egalitatea de remunerare [1]. Această bază normativă permite intervenția instituțiilor europene în domenii precum piața muncii, protecția socială, violența bazată pe gen, accesul la funcții de conducere și concilierea vieții profesionale cu viața privată. Strategia privind egalitatea de gen 2020–2025 a integrat aceste obiective într-un cadru politic coerent, centrat pe cinci direcții: eliminarea violenței și stereotipurilor de gen, prosperitatea într-o economie bazată pe egalitate, conducerea egală în societate, integrarea perspectivei de gen în toate politicile și promovarea egalității la nivel global [4].

Transparența salarială și combaterea diferențelor de remunerare. Un rezultat important al politicii UE îl constituie adoptarea Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială. Aceasta obligă statele membre să introducă mecanisme care permit angajaților să obțină informații privind nivelurile de remunerare și criteriile de stabilire a salariilor, iar angajatorii trebuie să asigure transparență și să corecteze diferențele nejustificate. Directiva este importantă deoarece diferența de remunerare între femei și bărbați nu poate fi combătută eficient fără acces la informații. Lipsa transparenței salariale a permis menținerea unor inegalități ascunse, iar noile reguli oferă salariaților și autorităților instrumente pentru identificarea discriminării salariale [8].

Combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice. Adoptarea Directivei (UE) 2024/1385 reprezintă un pas major în consolidarea protecției femeilor și fetelor împotriva violenței. Directiva creează un cadru minim comun pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, inclusiv prin măsuri privind protecția victimelor, accesul la servicii specializate, raportarea infracțiunilor și combaterea anumitor forme de violență online. Această evoluție este relevantă deoarece violența bazată pe gen nu este doar o problemă privată, ci o încălcare a drepturilor fundamentale și un obstacol major în calea participării egale a femeilor la viața socială, economică și politică [9].

Participarea femeilor la conducere și decizie. Subreprezentarea femeilor în pozițiile de conducere rămâne o problemă importantă în UE. Directiva (UE)

2022/2381 privind echilibrul de gen în consiliile de administrație ale companiilor listate introduce obiective minime privind reprezentarea sexului subreprezentat, contribuind la diversificarea conducerii economice și la promovarea unei guvernanțe corporative mai incluzive [10]. Participarea femeilor la decizie nu este doar o chestiune de echitate, ci și de calitate democratică și eficiență instituțională. Procesele decizionale care includ perspective diverse sunt mai reprezentative și mai capabile să răspundă nevoilor sociale complexe.

Echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Un alt pilon al egalității de gen îl reprezintă distribuirea echitabilă a responsabilităților de îngrijire. Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală urmărește să faciliteze participarea femeilor pe piața muncii și implicarea bărbaților în responsabilitățile familiale. Această abordare este esențială, deoarece inegalitatea de gen pe piața muncii este strâns legată de distribuirea inegală a muncii neremunerate. Politicile de concediu parental, concediu pentru îngrijitori și forme flexibile de muncă contribuie la reducerea barierelor structurale care afectează carierele femeilor [12].

Dimensiunea externă a egalității de gen. Uniunea Europeană promovează egalitatea de gen și în acțiunea sa externă. Planul de acțiune privind egalitatea de gen III urmărește integrarea perspectivei de gen în cooperarea pentru dezvoltare, în politica externă și de securitate, în inițiativele Global Gateway și în relațiile cu statele partenere. GAP III pune accent pe combaterea violenței împotriva femeilor și fetelor, promovarea sănătății și drepturilor sexuale și reproductive, participarea femeilor la pace și securitate, emanciparea economică și implicarea femeilor în procesele decizionale [11]. Extinderea acestui plan până în 2027 confirmă importanța dimensiunii externe a egalității de gen în agenda strategică a UE.

Persistența inegalităților și provocările implementării. În pofida progreselor, inegalitățile persistă. Diferențele salariale, decalajele de pensii, subreprezentarea femeilor în sectoare bine plătite și în poziții de conducere, precum și violența bazată pe gen continuă să afecteze egalitatea reală. O provocare majoră este implementarea neuniformă a politicilor europene în statele membre. Deși UE adoptă directive și strategii comune, aplicarea lor depinde de legislația națională, capacitatea administrativă, resursele instituționale, voința politică și cultura socială. Prin urmare, progresul este inegal, iar unele state avansează mai rapid decât altele [7].

Concluzii și recomandări. Uniunea Europeană a dezvoltat un cadru juridic și politic avansat pentru promovarea egalității de gen. Tratatele, Carta drepturilor fundamentale, Strategia privind egalitatea de gen 2020–2025, Directiva privind transparența salarială, Directiva privind combaterea violenței împotriva femeilor, Directiva privind echilibrul de gen în conducerea companiilor și GAP III demon-

strează angajamentul Uniunii față de construirea unei „Uniuni a egalității”. Totuși, egalitatea formală nu garantează egalitatea reală. Persistă probleme structurale legate de remunerare, participare pe piața muncii, reprezentare politică și economică, violență, stereotipuri și distribuirea muncii de îngrijire. De aceea, politicile UE trebuie consolidate prin monitorizare, aplicare efectivă și finanțare adecvată.

Se recomandă: accelerarea transpunerii Directivei privind transparența salarială; dezvoltarea mecanismelor naționale de monitorizare a diferențelor salariale; aplicarea eficientă a Directivei privind combaterea violenței împotriva femeilor; extinderea serviciilor de protecție pentru victime; promovarea femeilor în funcții de conducere; stimularea participării fetelor și femeilor în domeniile STEM; consolidarea politicilor de conciliere între viața profesională și cea personală; combaterea stereotipurilor prin educație; și integrarea perspectivei de gen în toate politicile interne și externe ale UE.

În concluzie, egalitatea de gen nu este doar o politică socială, ci o condiție a democrației, a competitivității economice și a dezvoltării durabile. Uniunea Europeană are capacitatea de a rămâne un lider global în acest domeniu, cu condiția ca angajamentele juridice și strategice să fie transformate în rezultate concrete pentru femei și bărbați, în toate statele membre și în relațiile externe ale Uniunii.

Referințe bibliografice

1. Uniunea Europeană. Tratatul privind Uniunea Europeană, versiune consolidată. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, C 202, 7 iunie 2016. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:02016M/TXT-20200301
2. Uniunea Europeană. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, versiune consolidată. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, C 202, 7 iunie 2016. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0020.01/DOC_3&format=PDF
3. Uniunea Europeană. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, C 202, 7 iunie 2016. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT
4. Comisia Europeană. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. COM(2020) 152 final. Bruxelles, 5 martie 2020. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
5. Comisia Europeană. 2025 Report on Gender Equality in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2025. https://www.gov.

si/assets/ministrstva/MDDSZ/Enake-moznosti/Gender-Equality-Report-2025.pdf

6. Comisia Europeană. The gender pay gap situation in the EU. Bruxelles, actualizat 2026. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_ro
7. European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index 2024: Sustaining Momentum on a Fragile Path. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path?language_content_entity=en
8. Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării dreptului. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 132, 17 mai 2023. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32023L0970
9. Directiva (UE) 2024/1385 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L, 2024/1385. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401385
10. Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 noiembrie 2022 privind îmbunătățirea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 315, 7 decembrie 2022. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj?locale=ro
11. European Commission; High Representative of the Union for Foreign Affairs and Security Policy. EU Gender Action Plan III: An Ambitious Agenda for Gender Equality and Women's Empowerment in EU External Action. JOIN(2020) 17 final. Bruxelles, 25 noiembrie 2020; extins până în 2027. https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf
12. 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. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 188, 12 iulie 2019. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158

13. Consiliul Uniunii Europene. Gender equality in the EU. Bruxelles, actualizat 2026. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_26_526
14. International Labour Organization. Violence and Harassment Convention, 2019, No. 190. Geneva: ILO, 2019. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
15. UN Women. Beijing Declaration and Platform for Action, adopted at the Fourth World Conference on Women. Beijing, 1995; ediții aniversare și rapoarte de progres actualizate. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration