

Departamentul de studii parlamentare și politici UE

Direcția pentru Uniunea Europeană

Egalitatea de gen - o chestiune de politică mondială



**Material realizat de
Carmen Denisa ION,
consilier parlamentar,**

Biroul pentru control parlamentar în domeniul afacerilor europene

A FI SAU A NU FI? –
S-AR FI ÎNTREBAT HAMLET.

EGALI ÎN DREPTURI?
NE ÎNTREBĂM NOI, EUROPENII.

CONFORM LIMBAJULUI TRUPULUI,
FOTOGRAFIA COPERTII PLASEAZĂ
BĂRBATUL PE O POZIȚIE DE
SUPERIORITATE FAȚĂ DE FEMEIE,
IAR ÎNTRE EI SE AFLĂ O PRĂPASTIE.

Acest material conține informații selectate dintr-o serie de
documente europene, aparținând Parlamentului European,
Comisiei Europene, Consiliului Uniunii Europene,
statistici europene și naționale,
materiale din presa europeană și națională,
care vizează tema egalității de gen.

Fotografia copertei este reprodusă după Shutterstock.

Opiniile exprimate aparțin autorului
și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

CUPRINS

ABSTRACT	3
1. CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND EGALITATEA DE GEN	4
2. REPERE ISTORICE PRIVIND EVOLUȚIA EGALITĂȚII DE GEN.....	5
Primele manifestări ale conceptului de egalitate de gen între femei și bărbați.....	5
Dinamica internațională și europeană a promovării egalității de gen	7
3. PERSPECTIVE EUROPENE ASUPRA EGALITĂȚII DE GEN	9
Analiza statistică a egalității de gen.....	11
4. EGALITATEA DE GEN ÎN ROMÂNIA	15
Reprezentarea feminină în România.....	18
5. CONCLUZII	19

**Motto: „Nu îmi doresc ca femeile să aibă putere peste bărbați,
ci peste ele însele.” – Mary Wollstonecraft¹**

ABSTRACT

Lumea în care trăim a fost mult timp, și este, din păcate, și în prezent, delimitată de linii stricte, împărțind indivizii înainte de a îi cunoaște, ori de a le descoperii potențialul și aptitudinile de-a lungul vieții.

Egalitatea de gen nu este o luptă a femeilor împotriva bărbaților, ci o tentativă de a șterge diferențele biologice și a elibera de un stigmat o parte preponderentă a populației.

În realitate, este o recunoaștere a faptului că, niciodată, genul nu este determinat de limite, indiferent care ar fi acestea, lezând astfel demnitatea persoanei.

Egalitatea de gen nu este doar un concept juridic, o statistică de ocupare sau una despre salarii, ci reprezintă, în esența sa, eliberarea potențialului uman de sub jugul prejudecăților.

Istoria modernă ne-a demonstrat că statele și comunitățile care promovează activ egalitatea de șanse sunt prospere economic, stabile politic și tind spre fericire.

La nivel mondial și al Uniunii Europene, există o istorie bogată în reglementarea problemelor legate de egalitatea de gen încă din Antichitate.

De peste 60 de ani, Uniunea Europeană lucrează la promovarea egalității de gen.

Și mai are de făcut progrese!

¹ Mary Wollstonecraft (1759–1797) - scriitoare, activistă și filozoafă britanică, considerată una dintre fondatoarele feminismului. Ea este autoarea lucrării revoluționare „*În apărarea drepturilor femeii*” (1792), în care a argumentat că femeile nu sunt inferioare bărbaților, ci doar par astfel din cauza lipsei educației. Mary Wollstonecraft a susținut cu tărie că atât femeile, cât și bărbații sunt tratați ca ființe raționale și a pledat pentru o societate bazată pe rațiune. A trăit o viață independentă într-o epocă în care rolurile femeilor erau strict limitate, iar ideile ei au pus bazele mișcărilor ulterioare pentru egalitatea de gen. De asemenea, ea este mama scriitoarei Mary Shelley, autoarea celebrului roman Frankenstein.

1. CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Secole la rând, societatea a funcționat pe baza unor stereotipuri rigide, delimitând clar rolul femeii și al bărbatului.

Sexului slab i-a revenit adeseori, poate chiar exclusiv, sfera domestică, creșterea copiilor, grija soților, care munceau și erau deținători absoluți ai familiei, și la propriu și la figurat, lucru care, din păcate, se mai întâmplă în unele țări și în prezent.

Pe de altă parte, și mai mult decât atât, când presiunea socială obligă un bărbat să fie stâlpul de neatinș al familiei, fără dreptul de a eșua sau de a (se) plânge, îi amputăm poziția și umanitatea.

Sensibilitatea este privită ca o slăbiciune, indiferent de ce parte se manifestă ea. Iar, în acest context, egalitatea de gen însemna și dreptul bărbatului de a fi vulnerabil, și dreptul femeii de a fi puternică.

Când privim segmentul de populație majoritar numeric de unele drepturi (cum ar fi accesul la conducere sau la o plată egală) se pierd din vedere o serie de perspectivele și talente care ar putea schimba lumea. O societate care își limitează jumătate din populație minimizează progresul și evoluția.

Nu este vorba despre a oferi privilegii, ci despre a elimina obstacole invizibile, cum ar fi „plafonul de sticlă” sau prejudecățile la angajare.

Egalitatea de șanse apare încă de la naștere, dar se manifestă intens în școli, unde fetițele sunt încurajate să exploreze științele exacte, iar băieții sunt învățați empatia și respectul. Posibilitatea că o fetiță va putea deveni președinte, astronaut sau mamă, ori toate 3 deodată, fără ca cineva să îi spună că „nu este treabă de femeie” este de preferat. De asemenea, e nevoie de asigurarea că un băiat va putea alege arta, designul sau rolul de tată dedicat, fără teama de a fi judecat.

Egalitatea de gen va putea fi deplină în momentul în care nu va mai exista o stigmatizare a persoanelor prin prisma genului lor, de orice fel, și vor fi prețuite caracterul, mintea și faptele în deplină libertate.

În definitiv, egalitatea de gen înseamnă libertate de gândire și drepturi.



2. REPERE ISTORICE PRIVIND EVOLUȚIA EGALITĂȚII DE GEN

Primele manifestări ale conceptului de egalitate de gen între femei și bărbați

Timp de aproximativ 10.000 de ani, s-a perpetuat o formă asimetrică de relaționare între genul masculin și cel feminin, bazată pe o ierarhie în favoarea bărbaților.

Patriarhatul - a apărut o dată cu dezvoltarea societăților de clase, cu o serie de superstiții despre particularitățile biologice ale femeilor, reglementări și interdicții privind viața sexuală a femeilor, idei despre defăimarea femeilor, prin naștere și menstruație.

Matriarhat - venera femeia și îi oferea un statut social demn. Era o comunitate caracterizată prin dominația femeilor asupra bărbaților. Structurile sociale matriarhale erau caracterizate de un grad ridicat de libertate, egalitate între femei și bărbați și venerarea maternității și a naturii.

Antichitatea² - s-a caracterizat prin percepția că femeia este inferioară bărbatului. Este asociată cu înțelegerea dualismului bine-rău. Concepțiile religioase patriarhale despre femei au lăsat o amprentă adâncă în conștiința umanității, în care este înrădăcinată ideea inferiorității femeilor, care atribuie o poziție pasivă în societate și cere respectarea unor standarde stricte de excluziune socială. Rolul principal al femeilor în Antichitate era maternitatea. În Roma antică, poziția femeii era aproape egală cu cea a unei sclave; tatăl avea dreptul să-și ucidă fiica³. El decidea totul pentru ea. Din casa tatălui femeia trecea în cea a soțului ei, beneficiind, de cele mai multe ori, de același regim.

Secolul al XV-lea - este considerat începutul susținerii egalității dintre femei și bărbați, datorită primului roman feminist al Christinei de Pisan (1364–1430), „*Cartea cetății doamnelor*”⁴, în care este apărut dreptul femeilor la educație, consemnând acțiunile unor femei celebre.

² Unul dintre cei mai mari și mai respectați teologi creștini, Toma de Aquino (1225-1274), a întărit și mai mult disprețul față de femei. El înțelegea bărbatul ca fiind un om activ, fertil, iar femeia ca un bărbat receptiv, pasiv. De aceea, numea femeia imperfectă și incompletă, ba chiar „bărbat imperfect, incomplet”.

³ În zilele noastre, în Turcia, conform legilor în vigoare, un tată nu are dreptul legal de a-și ucide fiica sub nicio formă sau circumstanță. Din punct de vedere legal, uciderea unei fiice (sau a oricărui membru al familiei) constituie o infracțiune extrem de gravă. În trecut, existau anumite lacune culturale sau reduceri de pedeapsă bazate pe ideea de „provocare”, însă legislația modernă din Turcia a eliminat complet aceste porțițe. Deși legea este extrem de dură, în anumite regiuni rurale sau puternic tradiționale (în special în zonele din sud-estul și estul Turciei, unde structurile tribale sunt încă influente), persistă unele [cutume patriarhale](#) precum „[crimele de onoare](#)” (Namus). În comunitățile tradiționale, „onoarea” (*namus*) unei familii este strâns legată de comportamentul sexual și social al femeilor din acea familie. Femeile sau fetele tinere au căzut victime propriilor familii pentru motive precum: refuzul unei căsătorii aranjate, relații premaritale, cererea de divorț, transmiterea de mesaje către un băiat sau chiar simplul zvon că ar fi adus „rușine” familiei. Din cauza înăsprii legilor împotriva bărbaților care comiteau crimele, organizațiile pentru drepturile omului au raportat o tactică perversă: familiile tradiționale începuseră să pună presiune psihologică extremă pe fete pentru a le forța să se [sinucidă](#) (*namus intiharları*), evitând astfel ca tatăl sau frații să ajungă la închisoare.

⁴ [Cartea cetății doamnelor](#) (Le Livre de la Cité des Dames), publicată în anul 1405, de către autoarea italo-franceză Christine de Pizan (cunoscută și ca Christine de Pisan), este considerată prima utopie feministă din istoria literaturii universale. Volumul reprezintă o replică erudită și curajoasă la misoginia literară din acea perioadă, cum ar fi ideile din Romanul trandafirului (o capodoperă a literaturii medievale franceze, structurată în două părți distincte care reflectă o evoluție a ideilor despre dragoste, societate și morală). Autoarea își



Protestele sufragetelor (din Marea Britanie și America) reprezintă o serie de campanii radicale și pașnice desfășurate la sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea. Acestea au avut ca scop principal obținerea dreptului la vot pentru femei, marcând o etapă esențială a feminismului primului val. Acțiunile de emancipare a femeilor s-au remarcat prin tactici de nesupunere civică, marșuri publice și greve ale foamei.

emancipate care criticau condițiile sociale, grosolănia masculină și comportamentul autoritar al soților și taților lor, cerând căsătoria de probă. De asemenea, la marea Revoluție Franceză (1789) au participat activ multe femei, în spiritul motto-ului „*Libertate, Frăție, Egalitate*”. Și pentru că [Declarația Drepturilor Omului și ale](#)

Secolul al XIV-lea - s-a manifestat prin cel mai drastic mod de a denigra și declara cel mai scăzut statut social al femeilor în societatea umană, prin persecutarea femeilor acuzate de așa-numita vrăjitorie. Sub pretextul luptei împotriva ereticilor și vrăjitoarelor, Biserica, împreună cu puterea seculară, a scăpat de oamenii incoezi, în special de femeile curajoase, vinedeătoare, reprezentante ale opiniilor progresiste⁵.

De asemenea, [J. Luis Vieves](#) a considerat educația drept un pilon fundamental pentru progresul societății, militând pentru formarea morală și civică a individului, dincolo de simpla acumulare de cunoștințe⁶.

Secolul al XVII-lea - Anglia și Franța au avut cele mai liberale atitudini față de femei. În Franța a fost creată prima formă de feminism - prefecurile franceze - femei



imaginează un oraș utopic, o cetate simbolică construită pentru a oferi un refugiu femeilor împotriva nedreptăților și calomniilor. Cartea este structurată sub forma unui dialog între Christine și 3 figuri alegorice feminine coborâte din cer: Rațiunea, Dreptatea și Rectitudinea. Împreună cu cele 3 entități, autoarea pune piatră cu piatră la clădirea cetății, populând-o cu peste 1.700 de femei remarcabile din istorie, mitologie și religie (regine, sfinte, inventatoare, poete și războinice). Autoarea atacă ideea că femeile ar fi inferioare bărbaților sau incapabile de rațiune și moralitate. Christine de Pizan este recunoscută ca fiind prima femeie din Europa care a reușit să trăiască din scris și care a semnat lucrări cu propriul nume, punând bazele teoriei egalității de gen.

⁵ [Ciocanul vrăjitoare](#) este considerată cea mai șocantă carte din literatura mondială, care prezintă vrăjitoria ca o crimă tipic feminină. Femeile sunt predispuse la superstiție, lăcomie și vanitate și, pentru că femeilor le lipsește forța fizică, ele cer ajutor diavolului. Se atribuie femeilor uciderea animalelor și a oamenilor, infestarea cu boli, distrugerea culturilor. Maria Tereza și Iosif al II-lea, care au interzis urmărirea penală a femeilor în cazărmi, au fost responsabili pentru încheierea proceselor de inchiziție din Ungaria. Se estimează că 3-9 milioane de femei din diferite țări europene au fost victime ale torturii, arsurilor cu vie și ale altor forme de distrugere fizică și mentală.

⁶ În celebra sa lucrare „[Educación de la mujer cristiana](#)” (1523), scrisă la cererea reginei Caterina de Aragon, a susținut că femeile au aceeași capacitate intelectuală ca bărbații și merită acces egal la educație și cultură; a fost un pionier în promovarea accesului femeilor la cultură și a egalității intelectuale.

[Cetățeanului](#) se aplica doar bărbaților, Marie Olympe de Gouges⁷ a publicat, în 1791, o [Declarație a Drepturilor Femeii](#).

Secolul al XX-lea, America - la nivelul politicii și a dreptului internațional modern, principiul egalității de gen a fost afirmat oficial pentru prima dată pe **26 iunie 1945**, în [Carta Organizației Națiunilor Unite](#). [ONU](#) a devenit astfel primul organism global care a stipulat în documentul său fondator egalitatea de drepturi între bărbați și femei.

Toate religiile lumii amintesc (in)egalitatea de gen - hinduismul, budismul, islamul, iudaismul, creștinismul.

Stereotipurile de gen despre inferioritatea femeilor în Slovacia au fost derivate din iudaism. Iudaismul a codificat umilința femeilor și a găsit o justificare pentru suferința lor. Păcatul moștenit al Evei este atribuit femeii. Aceste tradiții patriarhale s-au răspândit în diverse biserici. Statutul femeii în societatea biblică era (mult) inferior celui al unui bărbat. Aceștia tratau femeile ca o proprietate a lor, femeile depindeau de ei și, astfel, erau supuse violenței, umilinței și opresiunii masculine.

Dinamica internațională și europeană a promovării egalității de gen

- **dreptul internațional (1945 și 1948)** - după introducerea în Carta ONU, principiul egalității de gen a fost consolidat la nivel global prin [Declarația Universală a Drepturilor Omului](#) (10 decembrie 1948), care a interzis explicit discriminarea pe bază de sex;
- **mișcările politice (1848)** - prima adunare publică organizată oficial pentru drepturile femeilor și egalitate politică (în special dreptul de vot) a avut loc la [Conferința de la Seneca Falls \(SUA\)](#), în iulie 1848;
- **politica europeană (1957)** - la nivelul [proiectului european](#), egalitatea a fost menționată pentru prima dată în [Tratatul de la Roma din 1957](#) (art. 119), sub forma dreptului la remunerare egală pentru muncă egală. [Carta Drepturilor Fundamentale a UE](#) (art. 23) stipulează explicit că egalitatea între femei și bărbați este asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea. [Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene](#) stipulează la art. 8 că „În toate acțiunile sale, Uniunea Europeană urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei”. Directiva [2022/2381](#) privind echilibrul de gen în Consiliile de Administrație (Directiva „Women on Boards”) impune ca până la jumătatea acestui deceniu, cel puțin 40% din posturile de directori neexecutivi din companiile listate la bursă să fie ocupate de femei⁸.

⁷ Marie Gouze (1748–93) a fost fiică de măcelar din sudul Franței care, sub numele de Olympe de Gouges, a scris pamflete și piese de teatru acuzând inclusiv sclavia, pe care a atacat-o ca fiind fondată pe lăcomie și prejudecăți oarbe. Ea oferă o declarație a drepturilor femeilor în paralele cu cea a bărbaților, criticând astfel deputații pentru că au uitat de femei.

⁸ Extinderea legislativă a avut loc în anii '70–'80, când au apărut primele directive, și când UE a adoptat reglementări clare privind egalitatea de acces la locul de muncă, formarea profesională, promovarea și securitatea socială. Curtea de Justiție a UE a jucat un rol major prin decizii istorice (ex. [cazul Defrenne v. Sabena](#)), confirmând că egalitatea salarială este un drept cu aplicare directă. Integrarea perspectivei de gen din anii '90–2010, și prin [Tratatul de la Amsterdam](#) (1997), a marcat o schimbare radicală, egalitatea de gen devenind un obiectiv oficial al UE. „Fiecare stat membru se asigură că se aplică principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și feminin pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.” În plus,

Directiva (UE) [2023/970](#) privind transparența salarială obligă companiile din UE să asigure transparența structurilor salariale și le oferă angajaților instrumente juridice pentru a cere reparații în cazul existenței unor discriminări salariale nejustificate pe bază de gen. În [Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025](#) se precizează că „*promovarea egalității între femei și bărbați este o sarcină a Uniunii, în toate activitățile sale, fiind prevăzută de tratate. Egalitatea de gen este o valoare de bază a UE, un drept fundamental și un principiu-cheie al Pilonului european al drepturilor sociale. Este o valoare care ne reprezintă și, totodată, o condiție esențială pentru o economie europeană inovatoare, competitivă și prosperă. Egalitatea de gen creează locuri de muncă în plus și generează un spor de productivitate⁹ – un potențial valorificat într-un moment în care ne pregătim pentru tranziția către o economie verde și pentru tranziția digitală și în care să facem față provocărilor demografice*”. Noua [Strategie a Comisiei Europene privind Egalitatea de Gen \(2026–2030\)](#) - lansată în [martie 2026](#), continuă strategia anterioară 2020-2025 și pune un accent deosebit pe combaterea violenței cibernetice (deepfakes, hărțuire online) și pe digitalizarea incluzivă.

În același tratat, UE stabilește obiectivul combaterii discriminării de gen. „*În toate activitățile menționate în prezentul articol, Comunitatea urmărește eliminarea inegalităților și promovarea egalității între bărbați și femei*.” Tratatul de la Amsterdam a confirmat importanța principiului egalității de șanse și a respectării drepturilor omului în procesul de integrare.

⁹ [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union](#)

3. PERSPECTIVE EUROPENE ASUPRA EGALITĂȚII DE GEN

Egalitatea de gen este consacrată în tratatele europene încă din 1957.



[Egalitatea de gen](#) nu mai reprezintă doar un deziderat moral sau filosofic, ci constituie un principiu juridic fundamental al UE și un pilon central al sustenabilității economice, un drept fundamental al drepturilor fundamentale a Uniunii.

Transformarea structurală a societății moderne impune depășirea barierelor artificiale constrânse de rolurile tradiționale de gen.

În egalitatea de gen se analizează convergența dintre mecanismele legislative europene și realitatea socioeconomică reflectată de indicatorii statistici, evidențiind progresele realizate și decalajele structurale care persistă.

Uniunea Europeană abordează egalitatea de gen printr-o [strategie](#) duală - integrarea perspectivei de gen în toate politicile publice (*gender mainstreaming*) și adoptarea de măsuri legislative specifice.

EVOLUȚIE LEGISLATIVĂ		
2006	Directiva 2006/54/CE 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	vizează consolidarea mai multor directive privind egalitatea de gen prin simplificarea, modernizarea și îmbunătățirea legislației UE în domeniul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. Directiva de modificare (UE) 2024/1500 are ca scop asigurarea funcționării organismelor de promovare a egalității în conformitate cu standardele minime pentru a le îmbunătăți eficiența și a le garanta independența, astfel încât să consolideze aplicarea principiului egalității de tratament.
2015	Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, Obiectivele lor de Dezvoltare Durabilă	Organizația Națiunilor Unite a stabilit în 2015, ca parte a Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă , un obiectiv specific (ODD 5) realizării egalității de gen și emancipării tuturor femeilor și fetelor
2017	Pilonului european al drepturilor sociale	aprobat la Summitul social pentru locuri de muncă echitabile și creștere economică, Göteborg - Suedia, în noiembrie 2017, al cărui scop este de a asigura îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă în UE – stabilește 20 de principii și drepturi esențiale
2019	Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru părinți și îngrijitori	stabilește cerințe minime pentru concediul parental, concediul de paternitate și concediul pentru îngrijitori.
2020	Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025	solicită: - o participare sporită a femeilor pe piața muncii și o participare egală în diferite sectoare ale economiei și în diferite modele de timp de lucru; - necesitatea unor servicii de îngrijire accesibile și de o calitate suficientă; - o mai bună partajare a orelor de lucru neremunerate între femei și bărbați; - politici și măsuri pentru cei care se confruntă cu bariere specifice în calea intrării pe piața muncii, cum ar fi femeile migrante și părinții singuri, susținând că este nevoie de o abordare a cauzelor și consecințelor decalajului de pensii dintre sexe, deoarece acestea reprezintă un obstacol în calea independenței economice a femeilor la bătrânețe, când acestea se confruntă cu un risc mai mare de sărăcie decât bărbații.

2021	Plan de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale	subliniază accesul egal la angajare, educație și formare profesională atât pentru femei, cât și pentru bărbați și promovează egalitatea de remunerare pentru muncă egală. Diferența de remunerare între sexe (PGE) neajustată face parte din indicatorii tabloului de bord social utilizați pentru monitorizarea planului de acțiune.
2022	Directiva 2022/2381 privind echilibrul de gen în mediul corporativ	stabilește măsuri pentru a obține o reprezentare mai echilibrată din punctul de vedere al genului în rândul administratorilor societăților cotate la bursă.
2023	Directiva pentru a consolida aplicarea principiului egalității de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală între bărbați și femei ¹⁰	prevede normele minime pentru a consolida: respectarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei; interzicerea oricărei discriminări ² salariale directe sau indirecte pe criterii de sex; transparența salarială și o mai bună aplicare a dreptului la salarizare egală.
2025	Foaia de parcurs a UE pentru drepturile femeilor	stabilește obiective de politică pe termen lung pentru susținerea și promovarea principiilor cheie ale drepturilor femeilor și egalității de gen, inclusiv egalitatea de remunerare și emanciparea economică. Foaia de parcurs va servi drept bază pentru dezvoltarea de inițiative și măsuri juridice și politice specifice în cadrul Strategiei pentru egalitatea de gen post-2025.
2026	Strategie a Comisiei Europene privind Egalitatea de Gen (2026–2030)	continuă strategia anterioară 2020-2025 și pune un accent deosebit pe combaterea violenței cibernetice (deepfakes, hărțuire online) și pe digitalizarea incluzivă.

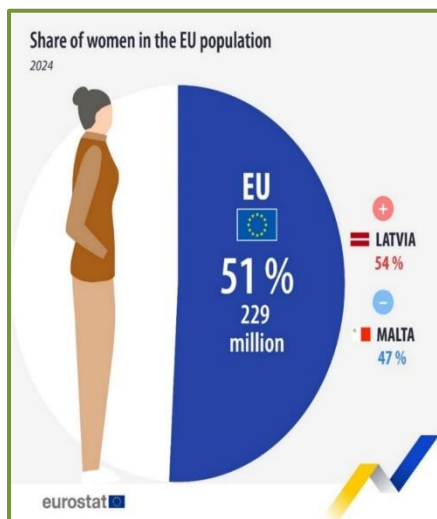
Analiza statistică a egalității de gen

Statisticile de gen sunt indispensabile pentru identificarea inegalităților dintre femei și bărbați și sunt esențiale pentru dezvoltarea, implementarea și monitorizarea politicilor de gen la nivel global, european și național¹¹.

¹⁰ Principiul „remunerării egale între lucrătorii de sex masculin și feminin pentru muncă egală sau valoare egală” este prevăzut în prezent la art. 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Diferența de remunerare între sexe (GPG) și decalajul de ocupare a forței de muncă între sexe prezintă o relație negativă. O posibilă explicație ar fi că în țările în care rata de ocupare a forței de muncă pentru femei este deosebit de scăzută, femeile care aleg în continuare să lucreze pot decide să facă acest lucru datorită profilului lor profesional ridicat și a așteptărilor de venit. Acest lucru se traduce printr-un decalaj de remunerare între sexe (neajustat) mai mic, deoarece acesta din urmă compară câștigurile orare medii ale tuturor bărbaților care lucrează cu cele ale tuturor femeilor care lucrează, fără a corecta faptul că femeile care lucrează tind să aibă un profil specific.

¹¹ Patru conferințe mondiale privind femeile, convocate de Organizația Națiunilor Unite între 1975 și 1995, au fost cruciale în plasarea cauzei egalității de gen în centrul agendei globale. În 1995, a patra Conferință Mondială

Eurostat, oficiul statistic oficial al Uniunii Europene, monitorizează realitatea din statele membre, anual, pe lângă Institutul European pentru Egalitatea de Gen ([EIGE](#)) prin intermediul indicilor oficiali¹².



În [monitorizarea din 2024](#), în UE cota de reprezentare a femeilor a fost de 51% din cele 229 milioane¹³, unde Letonia deține primul loc, iar pe ultimul loc se află Malta.

rata de ocupare a forței de muncă în UE pentru bărbații de vârstă activă a fost de 80,8%, depășind-o pe cea a femeilor (70,8%) cu 10,0 puncte procentuale (pp)¹⁴.

educația este unul dintre indicatorii importanți bazându-se pe proporția persoanelor care au absolvit studii terțiare (adică au absolvit universități sau alte instituții de învățământ superior). Aici se înregistrează un

privind Femeile, care a avut loc la Beijing, a adoptat **Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing**. Acest document specific a identificat mai multe domenii critice de preocupare considerate a reprezenta principalele obstacole în calea avansării femeilor, necesitând acțiuni concrete din partea guvernelor și a societății civile. Aceste domenii sunt următoarele: femeile și sărăcia, educația și formarea femeilor, femeile și sănătatea, violența împotriva femeilor, femeile și conflictele armate, femeile și economia, femeile la putere și în procesul decizional, mecanismele instituționale pentru avansarea femeilor, drepturile omului în cazul femeilor, femeile și mass-media, femeile și mediul și fetele.

¹² UE și statele sale membre sunt sprijinite de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Sexe în eforturile lor de a promova egalitatea de gen și de a crește gradul de conștientizare cu privire la problemele legate de egalitatea de gen. Institutul sprijină președințiile UE în dezvoltarea indicatorilor de la Beijing. De asemenea, a elaborat Indicele Egalității de Gen, care oferă o măsură sintetică a egalității de gen în statele membre ale UE.

¹³ Statisticile de gen pentru UE sunt realizate după o selecție de indicatori din domenii precum educația, piața muncii, veniturile și speranța de viață, care sunt deosebit de importanți pentru măsurarea diferențelor de situație dintre femei și bărbați (adică decalajele de gen). Statisticile de gen constituie un domeniu care traversează domeniile tradiționale ale statisticii pentru a identifica, produce și disemina date care reflectă realitățile vieții femeilor și bărbaților, precum și aspectele politice legate de egalitatea de gen. Indicatorii arată decalajele de gen, împreună cu nivelurile atinse pentru populație în ansamblu, la nivelul UE și în toate statele membre (de exemplu, decalajul de gen în ocuparea forței de muncă în raport cu rata de ocupare a forței de muncă). Această abordare arată decalajele de gen în ceea ce privește accesul la resurse și oportunități în contextul mai larg al resurselor și oportunităților reale disponibile.

¹⁴ Rata de ocupare a forței de muncă este considerată un indicator social cheie în scopuri analitice atunci când se studiază evoluțiile de pe piețele muncii. Decalajul de gen analizat aici este definit ca diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă ale bărbaților și femeilor de vârstă activă (20-64 de ani). La nivelul UE, decalajul de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a fost de 10,0 pp în 2024, ceea ce înseamnă că proporția bărbaților de vârstă activă a **depășit-o pe cea a femeilor cu 10,0 pp**. Decalajul de gen în ocuparea forței de muncă variază semnificativ în țările UE. **Cel mai mic decalaj** a fost raportat în **Finlanda (0,7 pp)**, urmată de Lituania (1,4 pp), Estonia (1,7 pp) și Letonia (3,3 pp). **La celălalt capăt al scalei**, țările cu cele mai mari decalaje au fost Italia (19,4 pp), Grecia (18,8 pp) și **România (18,1 pp)**. Acest lucru se înregistrează din cauza participării scăzute a femeilor pe piața muncii. Pentru populația în ansamblu, rata de ocupare a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, în 2024, a variat de la 67,1% (în Italia) la 83,5% (în Olanda). Dintre toate țările UE cu cele mai mici decalaje de gen în ocuparea forței de muncă (sub 5,0 pp), toate au avut o rată de ocupare a forței de muncă peste rata medie a UE de 75,8%. **În schimb, în toate cele 3 țări cu cele mai mari diferențe de ocupare a forței de muncă între sexe, rata de ocupare a forței de muncă a fost sub media UE: Italia (67,1%), Grecia (69,3%) și România (69,5%).**

decalaj de gen în defavoarea bărbaților (30 și 34 de ani) care a fost de -10,8 pp. Toate țările UE au înregistrat un decalaj negativ de gen în ceea ce privește absolvirea studiilor terțiare¹⁵.

✚ **diferența de remunerare între sexe** „neajustată” oferă o imagine de ansamblu a inegalității de gen în ceea ce privește remunerarea orară. Această diferență reprezintă diferența dintre câștigurile orare brute medii ale bărbaților și femeilor, exprimată ca procent din câștigurile orare brute medii ale bărbaților¹⁶.

✚ **speranța de viață** la naștere este unul dintre cei mai frecvent utilizați indicatori pentru a măsura starea de sănătate a unei populații. Din indicatorul „speranța de viață” se poate calcula diferența de gen în ceea ce privește speranța de viață la naștere. Aceasta este definită ca numărul de ani pe care femeile îi pot aștepta să trăiască (la naștere) minus numărul de ani pe care bărbații îi pot aștepta să trăiască. În 2023, diferența de gen în ceea ce privește speranța de viață la naștere a fost de +5,3 ani în UE, ceea ce înseamnă că speranța de viață la naștere a fost cu 5,3 ani mai mare pentru femei decât pentru bărbați¹⁷.

✚ **consiliile de administrație** - Șansele egale, ca parte a setului de obiective privind egalitatea de gen și de tratament se referă la contextul în care nu există discriminare directă

¹⁵ În 2024, acest decalaj a variat de la -3,4% pp în Germania (cel mai mic decalaj de gen în valoare absolută), -**6,8 pp în România** și -7,2 pp în Franța la -22,2 pp în Estonia, -22,3 pp în Croația, -24,5 pp în Letonia și -26,6 pp în Slovenia (cel mai mare decalaj de gen în valoare absolută). Pentru populația în ansamblu, proporția persoanelor cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani care au absolvit studii terțiare în 2024 a variat de la **23,6% în România** la 66,4% în Irlanda. Printre țările UE cu cel mai mare decalaj de gen în valoare absolută (mai mare sau egal cu 22 de pp), proporția persoanelor cu studii terțiare a fost sub media UE (44,8%) în Croația (40,7%), Letonia (44,3%) și Slovenia (43,2%) și peste în Estonia (45,3%). Printre țările cu cel mai mic decalaj de gen în valoare absolută (sub 8 pp), proporția persoanelor cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani cu studii terțiare a fost sub media UE în Germania (43,0%) și **România (23,6%)**, în timp ce a fost mai mare în Franța (52,4%) și Luxemburg (66,3%). Pentru o mai bună imagine a problemelor de gen în domeniul educației, se iau în considerare și alți indicatori: nivelul de absolvire a învățământului secundar superior, învățământul secundar inferior, absolvenții de învățământ terțiar (femei la 100 de bărbați), persoanele care abandonează timpuriu sistemul de educație și formare profesională, precum și învățarea pe tot parcursul vieții.

¹⁶ Se numește „neajustată”, deoarece nu ia în considerare toți factorii care influențează diferența de remunerare între sexe, cum ar fi diferențele de educație, experiența pe piața muncii sau tipul de loc de muncă. **În întreaga UE, în general, femeile câștigă mai puțin pe oră decât bărbații.** Pentru economia în ansamblu, în 2022, câștigurile orare brute ale femeilor au fost în medie cu 12,2% mai mici decât cele ale bărbaților din UE. Diferența de remunerare între sexe variază semnificativ între țările UE. În 2022, diferența de remunerare între sexe a variat de la -0,7% în Luxemburg și 0,7% în Belgia la 18,7% în Austria, 18,9% în Letonia și 21,1% în Estonia. Această secțiune privind câștigurile salariale utilizează date din ultima colectare la 4 ani a Anchetei privind structura câștigurilor salariale din 2022. În țările UE, câștigurile brute orare medii ale angajaților în 2022, exprimate în standarde de putere de cumpărare (SPC), au variat de la 9,2 SPC în Bulgaria la 24,4 SPC în Danemarca. Printre țările UE cu cel mai mic decalaj de remunerare între sexe (sub 5%), câștigurile au variat de la 13,3 SPC în **România la 24,1 SPC** în Belgia. Țările cu cel mai mare decalaj de remunerare între sexe (peste 15%) au înregistrat câștiguri cuprinse între 11,1 SPC în Ungaria și 17,9 SPC în Austria. În 2022, în întreaga UE, femeile au fost plătite în medie cu 11% mai puține ore decât bărbații pe lună (a se vedea Figura 4). **Numărul de ore plătite bărbaților este în general similar în toate țările UE, în timp ce aranjamentele cu fracțiune de normă pentru femei diferă substanțial.** În Olanda, diferența de ore între sexe este de 24,1%, ceea ce înseamnă că angajatele sunt plătite în medie cu 24,1% mai puține ore pe lună decât bărbații. **La celălalt capăt al scalei, România, Bulgaria și Croația au înregistrat o diferență de gen sub 1,5%, România având 0,6%, iar celelalte două 1,2%.**

¹⁷ Speranța de viață la naștere a fost mai mare pentru femei decât pentru bărbați în toate țările UE, diferența de gen variind de la +3,0 ani în Olanda, +3,3 ani atât în Suedia, cât și în Luxemburg, +3,5 în Irlanda la +8,8 ani în Estonia, +9,0 ani în Lituania la +10,1 ani în Letonia.

sau indirectă pe criterii de sex și gen, nu există un tratament nefavorabil al femeilor pe motive precum sarcina sau maternitatea. Ea se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen, acestea fiind de cele mai multe ori indirecte, dificil de distins, cauzate și menținute de fenomene structurale și reprezentări sociale care s-au dovedit deosebit de rezistente la schimbare. Egalitatea de șanse pentru femei și bărbați presupune vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare egală a celor două sexe în toate sferele vieții publice și private. Ponderea femeilor în consiliile de administrație ale marilor companii cotate la bursă din UE se situează în medie la 34% - 35%. Pentru a asigura reprezentarea egală, Directiva UE privind echilibrul de gen impune ca cel puțin 40% dintre posturile de administratori neexecutivi (sau 33% din totalul directorilor) să fie ocupate de sexul subreprezentat.

Conform datelor [EIGE](#) din 2025, situația reflectă progrese importante, deși există discrepanțe majore între statele membre¹⁸.

Cu privire la aceste aspecte, Roberta Metsola, președintele Parlamentului European, consideră că egalitatea de gen și drepturile femeilor se află în inima politicilor europene. Ea susține o egalitate de oportunități care oferă fiecărei persoane șansa de a-și atinge potențialul, fără a impune însă cote de gen obligatorii, preferând promovarea pe merit și construirea unui mediu de sprijin.

Viziunea Robertei Metsola privind egalitatea de gen se bazează pe câteva direcții principale:

- **egalitatea de șanse, nu de rezultate impuse** - este rezervată în privința cotelor de gen obligatorii, argumentând că cea mai mare insultă pentru o femeie este să i se spună că a fost aleasă doar pe baza genului său, și susține eliminarea barierelor, egalitatea reală de șanse și crearea de programe de mentorat care să ajute femeile să își urmeze visurile.
- **combaterea violenței de gen** - militează constant pentru eradicarea violenței împotriva femeilor și a fetelor. Ea a subliniat importanța directivelor europene menite să incrimineze abuzurile și a cerut statelor membre să implementeze măsuri stricte pentru siguranța femeilor atât în mediul fizic, cât și în cel online.
- **prezența în funcții de conducere** - pledează pentru o reprezentare adecvată a femeilor în toate instituțiile europene și în corpurile de management de top, subliniind că lumea politică și economică are datoria de a oferi un exemplu societății.
- **rolul modelelor** - pune accent pe importanța modelelor feminine de succes, care „sparg plafoanele de sticlă” și deschid calea pentru generațiile viitoare. [1, 2]

În discursurile sale dedicate [Zilei Internaționale a Femeii](#), a subliniat că egalitatea între bărbați și femei „*nu este o favoare, ci o responsabilitate socială și un drept fundamental*” prin care diversitatea și incluziunea sunt puncte de forță pentru democrația și viitorul UE.

¹⁸ La ocuparea locurilor pentru lideri europeni, state precum Franța depășesc ținta UE, având aproape jumătate din locurile din consilii ocupate de femei (~47%). State cu cote de gen obligatorii (precum Franța, Italia, Spania, Olanda și Belgia) înregistrează cea mai mare reprezentare. La polul opus: Țări precum Ungaria și Cipru au o reprezentare feminină mult mai redusă în consiliile de administrație. **În România, participarea femeilor în board-urile companiilor listate este de circa 29%, situându-se sub media europeană.**

4. EGALITATEA DE GEN ÎN ROMÂNIA

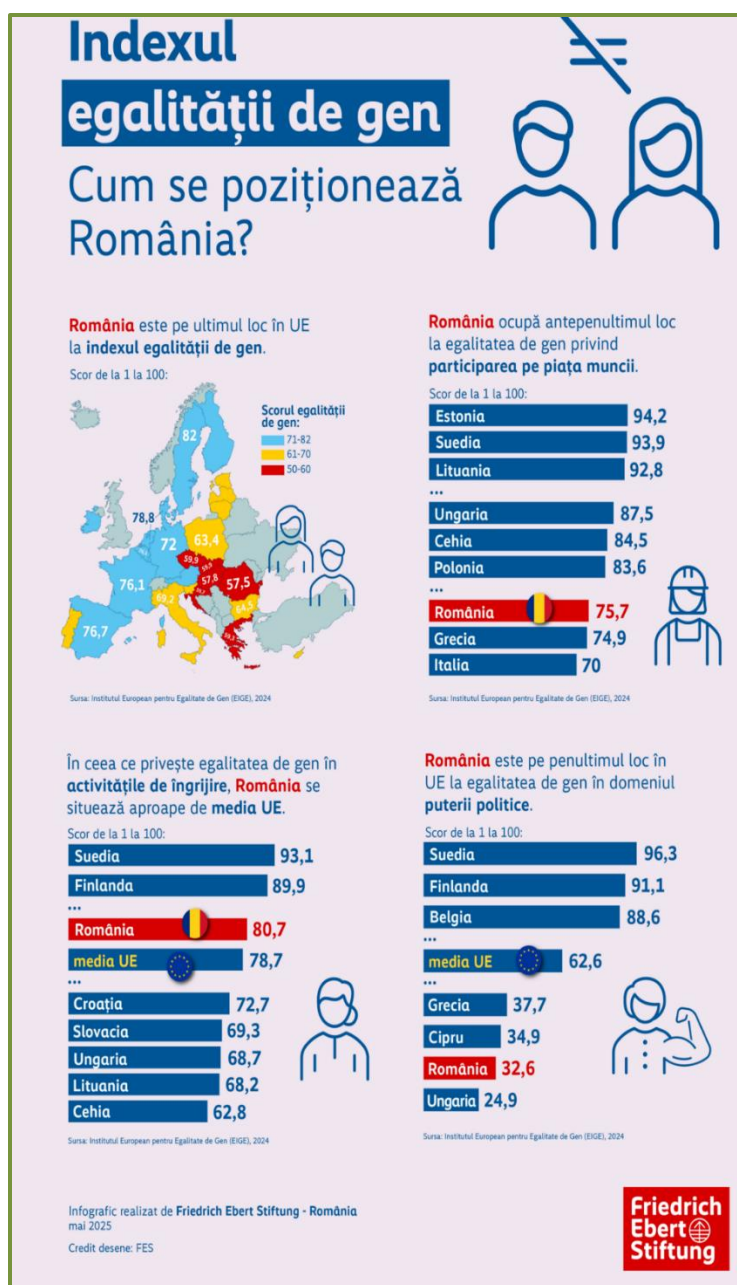
În România¹⁹ situația privind egalitatea de gen, s-a îmbunătățit, însă performanțele sunt mai slabe față de scorul UE.

Conform [EIGE](#), România a obținut **57,0 puncte din 100 în Indexul egalității de gen 2025**, ceea ce înseamnă că ocupa poziția 23 în UE. Această clasare se datorează în principal domeniului sănătății (locul 27) și domeniului timpului (locul 18). Din 2015, Indexul său de egalitate de gen a crescut cu 7,4 puncte, în timp ce, din 2020, s-a îmbunătățit cu 5,1 puncte, datorită creșterii domeniului puterii²⁰.

În România, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați este un principiu fundamental al drepturilor omului, transpus atât la nivel legislativ, cât și la nivelul politicilor publice.

Promovarea egalității de șanse în viața socială pentru ambele sexe, constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă esențială a preocupărilor pentru respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului²¹.

România a transpus prevederile Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei ([CEDAW-1982](#)).



¹⁹ Mai multe date statistice privind România se pot consulta pe pagina EIGE [Gender Equality Index Romania](#)

²⁰ Indexul egalității de gen a fost revizuit în 2025. Domeniul timpului este calculat cu ajutorul sondajului EIGE CARE din 2024. Indexul 2025 utilizează în mare parte datele din 2024 și urmărește progresul dintr-o perspectivă pe termen scurt (2020–2024) și pe termen lung (2015–2024). Grecia și România au aceleași scoruri. Poziția lor în clasament este determinată statistic pe baza celei de-a doua zecimale a scorului Indexului.

²¹ Acest principiu este garantat în România prin [Legea nr. 202/2002](#) și susținut instituțional de [Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați](#). La nivelul politicilor publice, există numeroase strategii dezvoltate pentru a combate discriminarea și a asigura un tratament echitabil, așa cum este detaliat în [Strategia națională](#) elaborată de Ministerul Justiției.

În sensul legii, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

La nivel național, cadrul strategic în vigoare este reglementat prin Hotărârea de Guvern nr. 1547/2022, care aprobă documentul oficial [Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice \(2022-2027\)](#). Acesta vizează integrarea perspectivei de gen în politici și combaterea stereotipurilor și a violenței și este structurată în 2 doi piloni majori de intervenție: **Pilonul I** - egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați - vizează eliminarea barierelor structurale și de mentalitate din societate prin patru arii cheie prin educație, piața muncii, reducerea decalajului salarial, sănătate, participare la decizie și **Pilonul II** - prevenirea și combaterea violenței domestice - se concentrează pe protecția victimelor și alinierea deplină la standardele europene și internaționale, servicii de suport, monitorizare electronică, intervenție multidisciplinară.

Aprobarea acestei strategii naționale a atras o serie de măsuri obligatorii la nivelul organizațiilor publice și private din România, cum ar fi [planurile de egalitate de gen](#), prevenirea hărțuirii la locul de muncă²², experți în domeniu²³.

De asemenea, prin [Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se asigură armonizarea legislativă cu reglementările internaționale și comunitare în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați. Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați este esențial pentru România, ca femeilor și bărbaților să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, formare și un loc de muncă și participarea la luarea de decizii publice și politice.

Legea 202/2002 reglementează egalitatea de șanse între femei și bărbați având o aplicabilitate generală, pentru toate persoanele, atât în sectorul public cât și în cel privat. Ea prevede obligativitatea pentru angajatori, a introducerii, în regulamentele interne de organizare și funcționare a dispozițiilor care să interzică discriminarea pe criterii de sex. De asemenea, Legea 202/2002 cuprinde prevederi care reglementează protecția maternității, hărțuirea sau hărțuirea sexuală²⁴.

²² În linie cu obiectivele strategiei, [H.G. nr. 970/2023](#) obligă toate instituțiile și companiile din România să implementeze o metodologie internă strictă pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criterii de gen și a hărțuirii morale.

²³ Introducerea obligativității sau recomandării de a numi experți sau tehnicieni în egalitate de șanse în cadrul departamentelor de resurse umane.

²⁴ Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru **protecția maternității, nașterii și alăptării**, acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de bărbați sau femei. Este permisă diferența de tratament bazată pe o caracteristică de sex, în situația în care aceasta reprezintă o cerință profesională specifică, determinată de natura activităților profesionale specifice. Prin **hărțuire** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Prin **hărțuire sexuală** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Prin **hărțuire psihologică** se

Fiecare măsură cuprinsă în [Planul de egalitate de gen](#) se subsumează următoarelor principii:

a) principiul legalității în desfășurarea activităților de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice; b) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale; c) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; d) principiul finanțării adecvate și utilizării responsabile a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate pentru atingerea obiectivelor; e) principiul descentralizării în dezvoltarea acțiunilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și în implementarea măsurilor de prevenirea și combaterea violenței domestice; f) principiul abordării integrate - presupune coordonarea și cooperarea între toate departamentele implicate;

g) principiul parteneriatului public-privat, care recunoaște importanța cooptării societății civile în activitățile concrete de implementare a măsurilor de promovare și implementare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și în prevenirea și combaterea violenței domestice.

Legislația națională garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja și de a beneficia de protecție socială în anumite situații. Se au în vedere:

- egalitatea de gen;
- abordarea integratoare a egalității de gen;
- egalitatea de tratament²⁵;
- diferențe de gen în societate;
- disparitatea salarială de gen;
- rate de participare;
- statistici segregate pe sex;
- segregarea ocupațională.

Înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane. Prin **sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații. Prin **gen** desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați. **Acțiunile pozitive** reprezintă acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare. Prin **muncă de valoare egală** se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic. Prin **discriminare bazată pe criteriul de sex** se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea. Prin **discriminare multiplă** se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

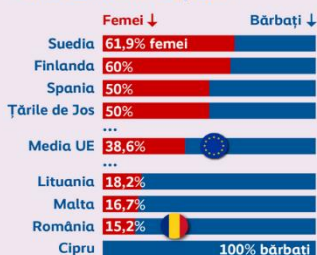
²⁵ Egalitatea de tratament în cadrul relațiilor de muncă funcționează pe principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii conform [Codului Muncii](#), art. 5.

Reprezentarea feminină în România

Reprezentarea politică a femeilor din România

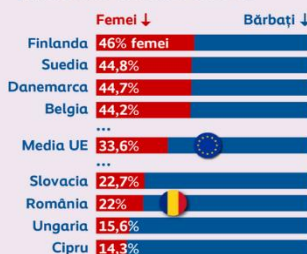


România are al doilea cel mai mic procent al **femeilor** membre ale Parlamentului European.



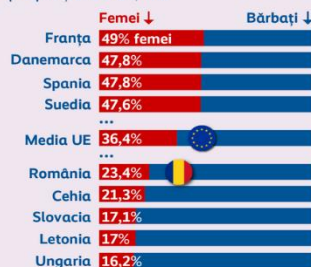
Sursa: European Institute for Gender Equality (EIGE), trim.IV/2025

În **Parlamentul României**, ponderea **femeilor** deputate și senatoare este printre cele mai mici din UE.



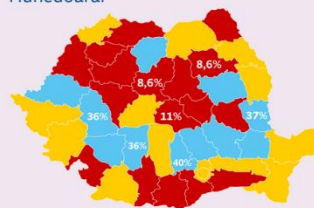
Sursa: European Institute for Gender Equality (EIGE), trim.IV/2025

Femeile sunt membre ale **consiliilor județene** din România doar în proporție de 23,4%.



Sursa: European Institute for Gender Equality (EIGE), 2025

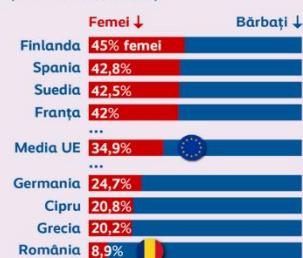
Consiliile Județene cu cele mai mari ponderi ale femeilor sunt în Dâmbovița, Galați, Vâlcea și Hunedoara.



% femei în CJ
sub 20% 20%-30% 30%-40%

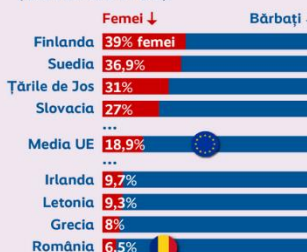
Sursa: European Institute for Gender Equality (EIGE), 2025

În **consiliile locale** din România, doar 1 din 11 membri e **femeie** (ultimul loc în UE).



Sursa: European Institute for Gender Equality (EIGE), 2025

În România, **femeile** dețin funcția de **primar** doar în proporție de 6,5% (ultimul loc în UE).



Sursa: European Institute for Gender Equality (EIGE), 2025

Infografic realizat de Friedrich Ebert Stiftung - România
ianuarie 2026

Credit desene: FES, Canva

Office Romania

Friedrich
Ebert
Stiftung

Rata de ocupație în țara noastră față de [Europa](#) prezintă un contrast puternic.

În [mediul de afaceri](#) prezența femeilor este puternică, ele deținând 25% din companii. Una din 4 companii din România este înființată și deținută de femei și cam 36% dintre pozițiile de conducere (top și middle management) din companiile românești sunt ocupate de femei²⁶.

Însă în [mediul politic](#), România se situează constant pe ultimele locuri din Uniunea Europeană.

În Parlamentul României și în Guvern, femeile dețin o pondere scăzută, oscilând în jur de 18% - 19%, [plasând](#) țara pe [penultimul](#) loc în UE.

Nici în administrația locală (consiliile locale, județene și primari), procentul nu este îmbucurător.

²⁶ O analiză aprofundată a modului în care România se raportează la restul țărilor europene în ceea ce privește paritatea de gen poate fi consultată pe [portalul](#) Friedrich-Ebert-Stiftung.

5. CONCLUZII

Egalitatea de gen a cunoscut o evoluție importantă în ultimele decenii, atât la nivel european, cât și în România. Dacă în trecut diferențele dintre femei și bărbați erau privite într-o măsură mai mare ca fiind firești, în prezent există o preocupare tot mai mare pentru asigurarea unor șanse egale în educație, pe piața muncii și în viața socială și profesională.

Analiza realizată arată că au existat progrese importante. Femeile au un acces mult mai larg la educație și la piața muncii, iar participarea lor în diferite domenii profesionale și în poziții de responsabilitate a crescut. De asemenea, măsurile adoptate la nivelul Uniunii Europene au contribuit la creșterea transparenței salariale, la îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea personală și la susținerea unei participări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în societate.

Cu toate acestea, rezultatele analizate arată că egalitatea de gen nu este încă pe deplin realizată. Diferențele de remunerare, reprezentarea mai redusă a femeilor în funcțiile de conducere, participarea politică și distribuirea responsabilităților familiale rămân probleme care necesită atenție. Aceste aspecte arată că schimbările legislative și instituționale sunt importante, dar nu sunt suficiente în lipsa unor schimbări la nivelul mentalităților și al comportamentelor sociale.

În ceea ce privește România, au fost făcuți pași importanți pentru apropierea de standardele europene, însă aplicarea măsurilor existente și schimbarea percepțiilor asupra rolurilor femeilor și bărbaților rămân esențiale. Educația și informarea pot avea un rol important în reducerea stereotipurilor și în crearea unui mediu în care fiecare persoană să își poată dezvolta potențialul fără a fi limitată de așteptările asociate genului.

În final, egalitatea de gen trebuie privită ca un proces aflat în continuă evoluție.

Progresele realizate până în prezent sunt semnificative, însă existența unor diferențe persistente arată că mai sunt necesare eforturi pentru ca egalitatea de șanse să devină o realitate în toate domeniile vieții.

Dincolo de legi și politici, schimbarea presupune și o transformare treptată a societății, a mentalităților și a modului în care sunt privite rolurile femeilor și bărbaților.

Până atunci, vorba lui Michelle Obama, „Nu te lăsa modelată de lumea în care trăiești. Modelează tu lumea din jurul tău.”