



EGALITATEA ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI

Egalitatea între femei și bărbați și este unul dintre obiectivele Uniunii Europene. De-a lungul timpului, legislația, jurisprudența și modificările aduse tratatelor au contribuit la consolidarea acestui principiu și la implementarea sa în UE. Parlamentul European a fost dintotdeauna un apărător fervent al principiului egalității dintre bărbați și femei.

TEMEIUL JURIDIC

Principiul în virtutea căruia bărbații și femeile primesc remunerație egală pentru muncă egală a fost consacrat în tratatele europene începând cu 1957 (astăzi - articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)). Articolul 153 din TFUE permite UE să acționeze în domeniul mai larg al egalității de șanse și de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă, iar în acest cadru articolul 157 din TFUE autorizează, de asemenea, acțiunile pozitive pentru capacitarea femeilor. În plus, articolul 19 din TFUE permite adoptarea legislației care combate toate formele de discriminare, inclusiv pe criterii de sex. Legislația împotriva traficului de ființe umane, în special femei și copii, a fost adoptată în temeiul articolelor 79 și 83 din TFUE, iar programele privind drepturile, egalitatea și cetățenia finanțează, printre altele, măsuri ce contribuie la eradicarea violenței împotriva femeilor, în temeiul articolului 168 din TFUE.

OBIECTIVE

Uniunea Europeană are la bază un set de valori, printre care egalitatea, și promovează egalitatea între femei și bărbați (articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE). Aceste obiective sunt, de asemenea, consacrate în articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale. În plus, articolul 8 din TFUE conferă Uniunii sarcina de a elimina inegalitățile și de a promova egalitatea între bărbați și femei prin toate activitățile sale (acest concept este cunoscut și sub numele de „integrarea dimensiunii de gen”). Uniunea și statele membre s-au angajat, prin Declarația nr. 19 anexată la Actul final al Conferinței interguvernamentale care a adoptat Tratatul de la Lisabona, „să combată toate formele de violență în familie [...] să prevină și să pedepsească aceste infracțiuni și să sprijine și să protejeze victimele#.

REALIZĂRI

A. Legislația principală

Legislația UE, adoptată în cea mai mare parte prin procedura legislativă ordinară, include:



- Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;
- Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, a celor care au născut de curând sau care alăptează;
- Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;
- în 2006, au fost abrogate o serie de acte legislative care au fost înlocuite de Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006^[1] privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare). Această directivă definește discriminarea directă și indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală. Directiva încurajează, de asemenea, angajatorii să ia măsuri preventive de combatere a hărțuirii sexuale, consolidează sancțiunile pentru discriminare și prevede înființarea în statele membre a unor organisme responsabile de promovarea egalității de tratament între bărbați și femei. În prezent, Parlamentul dorește revizuirea acestei directive în ceea ce privește dispozițiile privind egalitatea de remunerare^[2] și a adoptat un raport de implementare pe baza mai multor studii comandate de Serviciul Parlamentar European pentru Cercetare (EPRS);
- Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE;
- Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului.
- Directiva 2011/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2011 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane și protejarea victimelor acestuia, precum și de înlocuire a Deciziei-cadru 2002/629/JAI a Consiliului. Această directivă prevede armonizarea sancțiunilor pentru traficul de ființe umane în statele membre, precum și a măsurilor de sprijin pentru victime, și solicită statelor membre să „ia în considerare luarea de măsuri pentru ca utilizarea serviciilor care fac obiectul exploatării, atunci când utilizatorii serviciilor respective știu că persoana care le prestează este o victimă [a traficului] să constituie o

[1]Directiva reformată abrogă, de asemenea, Directiva 76/207/CEE, care a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE.

[2]A se vedea Rezoluția Parlamentului European din 24 mai 2012 conținând recomandări adresate Comisiei privind aplicarea principiului remunerării egale a bărbaților și a femeilor pentru muncă egală sau muncă de valoare egală - OJ C 264E, 13.9.2013, p. 75.



infracțiune#, pentru a descuraja cererea; Directiva instituie, de asemenea, funcția de coordonator european de combatere a traficului de ființe umane;

- Directiva 2011/99/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 de instituire a Ordinului european de protecție, cu scopul de a proteja o persoană „de o faptă penală comisă de către o altă persoană care i-ar putea pune în pericol viața, integritatea fizică sau psihologică, demnitatea, libertatea personală sau integritatea sexuală# și care permite unei autorități competente dintr-un alt stat membru să continue acordarea de protecție pentru persoana respectivă pe teritoriul celui alt stat membru; această Directiva este consolidată prin Regulamentul (UE) nr. 606/2013 din 12 iunie 2013 privind recunoașterea reciprocă a măsurilor de protecție în materie civilă, care garantează că măsurile de protecție civilă sunt recunoscute în întreaga UE;
- Directiva 2012/29/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2012 de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului.

B. Evoluții în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE)

CJUE a jucat un rol important în promovarea egalității între bărbați și femei. Iată o listă a celor mai importante hotărâri în domeniul egalității:

- Hotărârea Defrenne II din 8 aprilie 1976 (cauza 43/75): Curtea a recunoscut efectul direct al principiului remunerării egale pentru bărbați și femei și a hotărât că principiul nu se referă doar la acțiunile autorităților publice, ci se extinde și la toate acordurile care urmăresc să reglementeze în mod colectiv munca plătită;
- Hotărârea Bilka din 13 mai 1986 (cauza 170/84): Curtea a hotărât că o măsură ce exclude angajații cu timp de lucru parțial de la sistemul de pensii ocupaționale constituie „discriminare indirectă” și încalcă astfel fostul articol 119 din Tratatul CEE, în cazul în care afectează un număr mult mai mare de femei decât de bărbați, dacă nu se poate demonstra că excluderea se bazează pe factori obiectivi, întemeiați, fără legătură cu vreo discriminare de pe motive de sex;
- Hotărârea Barber din 17 mai 1990 (cauza 262/88): Curtea a hotărât că toate formele de pensie ocupațională constituie o plată în sensul articolului 119 și că, prin urmare, acestora li se aplică principiul egalității de tratament. Curtea a hotărât că bărbații trebuie să poată beneficia de drepturile de pensie sau de drepturile de pensie ale urmașilor la aceeași vârstă ca și colegele lor;
- Hotărârea Marschall din 11 noiembrie 1997 (cauza C-409/95): Curtea a declarat că o normă națională care, atunci când într-un sector sunt mai puține femei decât bărbați, cere ca promovarea candidaților să aibă prioritate („discriminare pozitivă”) nu contravine legislației comunitare, cu condiția ca avantajele respective să nu fie automate, iar solicitanților bărbați să li se garanteze luarea în considerare a candidaturi și să nu fie excluși a priori.
- Hotărârea Achats din 1 martie 2011 (cauza C-236/09): Curtea a declarat invaliditatea articolului 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113/CE a Consiliului deoarece articolul este contrar principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora. Prin



urmare, același sistem de calcul actuarial trebuie aplicat și bărbaților și femeilor, pentru a determina primele și prestațiile avute în vedere pentru asigurare.

- Hotărârea Korwin-Mikke din 31 mai 2018 (cauzele T-770/16 și T-352/17): Curtea s-a pronunțat pentru anularea sancțiunilor impuse deputatului polonez în PE de extremă dreapta, [Janusz Korwin-Mikke](#), de către Parlamentul European, pe motivul unor comentarii controversate făcute în plen. În hotărârea sa, Curtea a statuat că, deși libertatea de exprimare constituie un drept fundamental care trebuie protejat, în conformitate cu Regulamentul de procedură al Parlamentului instituția poate penaliza deputații numai dacă afirmațiile lor „îi subminează procedurile sau reprezintă o amenințare gravă la adresa societății, cum ar fi incitarea la violență sau la ură rasială”. În acest context, Regulamentul de procedură a fost recent modificat. Codul comportamentului corespunzător al deputaților în Parlamentul European în exercitarea funcțiilor lor a fost adoptat de Birou la 2 iulie 2018, ca anexă la noul Regulament de procedură.

C. Ultimele evoluții

Sunt prezentate mai jos cele mai recente măsuri adoptate de UE în domeniul egalității dintre bărbați și femei.

1. Cadrul financiar multianual (MFF 2014-2020) și programul „Drepturi, egalitate și cetățenie”,

Program Drepturi, egalitate și cetățenie finanțează proiecte care vizează realizarea egalității de gen și eradicarea violenței împotriva femeilor (Regulamentul (UE) nr. 1381/2013 de instituire a programului „Drepturi, egalitate și cetățenie” pentru perioada 2014-2020). Împreună cu programul Justiție (Regulamentul (UE) nr. 1382/2013), i-au fost alocate 15 686 milioane de euro până în anul 2020 (Regulamentul CFM 1311/2013) și consolidează șase programe din perioada de finanțare 2007-2013, printre care [Programul Daphne III](#) (Decizia nr. 779/2007/CE) și secțiunile „combaterea discriminării și diversitate# și „egalitatea de gen#, din [Programul pentru ocuparea forței de muncă și solidaritate socială](#) (PROGRESS) (Decizia nr. 1672/2006/CE).

Anexa la regulamentul (UE) nr. 1381/2013 precizează că promovarea egalității de gen va fi finanțată împreună cu alte măsuri de combatere a discriminării în cadrul grupei 1, pentru care a fost atribuită o cotă de 57% din alocările financiare. Combaterea violenței față de femei este inclusă în grupa 2, care a beneficiat de 43% din pachetul financiar global al programului.

Pentru 2019, linia bugetară 33 02 02 (promovarea nediscriminării și a egalității) are alocate 37 262 000 EUR în credite de angajament, ceea ce reprezintă o creștere a plăților comparativ cu 2015, 2016, 2017 sau 2018 și reflectă progresul implementării acestui program. În plus, liniei bugetare 33 02 01 (asigurarea protecției drepturilor cetățenilor și consolidarea capacităților acestora) i-au fost alocate 27 164 000 EUR pentru a contribui, printre alte obiective, la combaterea și protejarea împotriva tuturor formelor de violență împotriva femeilor. Aceste cifre reprezintă, de asemenea, o creștere față de alocările pentru 2018.



Un studiu făcut la cererea Comisiei FEMM din PE și publicat în toamna lui 2016 oferă o imagine de ansamblu a sumelor din bugetul UE cheltuite pentru egalitatea de gen^[3] într-o serie de state membre.

2. Institutul European pentru egalitatea de gen (IEEG)

În decembrie 2006 Parlamentul European și Consiliul au decis înființarea Institutului European pentru Egalitatea de Gen, cu sediul la Vilnius, în Lituania, cu obiectivul general de a contribui și stimula promovarea egalității de gen, inclusiv prin integrarea dimensiunii de gen în toate politicile UE și în cele naționale. Institutul are, de asemenea, ca obiectiv combaterea discriminării bazate pe sex și promovează conștientizarea egalității de gen, oferind asistență tehnică instituțiilor UE prin colectarea, analizarea și diseminarea datelor și a instrumentelor metodologice (a se vedea Centrul de resurse și de documentare al IEEG: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. IEEG la președinția Rețelei agențiilor UE pentru justiție și afaceri interne (JAI)

În 2018, IEEG a prezidat Rețeaua agențiilor UE pentru justiție și afaceri interne (JAI). Rețeaua a fost creată în 2006 și este alcătuită din nouă agenții ale UE care se ocupă de o serie de aspecte legate de justiție și securitate, cum ar fi migrația și managementul frontierelor, combaterea traficului de droguri, a criminalității organizate și a traficului de persoane, drepturile omului și drepturile fundamentale, precum și egalitatea de gen. În 2018, rețeaua a analizat impactul digitalizării în domeniile de activitate respective ale agențiilor, cu un accent special pe diferitele moduri în care tehnologia afectează femeile tinere și tinerele. Rezultatele acestei analize demonstrează modul în care agențiile pot contribui la contracararea riscurilor, la asigurarea securității și la promovarea egalității în Europa. Raportul final și constatările rețelei pentru 2018 au fost prezentate la reuniunea Comisiei FEMM din martie 2019 și pot fi consultate online (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

4. Carta femeilor și Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019

La 5 martie 2010, Comisia a adoptat Carta femeilor urmărind să îmbunătățească promovarea egalității dintre bărbați și femei în Europa și în întreaga lume^[4].

În decembrie 2015, Comisia a publicat [Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019](#)^[5] ca urmare și în continuarea Strategiei Comisiei pentru egalitatea între bărbați și femei (2010-2015)^[6].

Angajamentul strategic se concentrează pe cinci domenii prioritare:

- [creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă și egalitate în ceea ce privește independența economică](#);

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)

[4]<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0033>

[5]Documentul de lucru al serviciilor Comisiei - Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019 (SWD(2015)0278).

[6]Reflecțiile cu privire la viitoarea strategie au început în septembrie 2014 cu un atelier intitulat „Noua strategie pentru egalitatea de gen după 2016”, care a lansat pregătirea raportului din proprie inițiativă al Comisiei FEMM, ce a condus la adoptarea unei rezoluții a Parlamentului European la 9 iunie 2015 referitoare la Strategia UE pentru egalitatea între femei și bărbați post-2015 (JO C 407, 4.11.2016, p. 2). Contribuțiile la atelier pot fi consultate pe site-ul de internet al Parlamentului European.



- [reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și a diferențelor de pensie dintre bărbați și femei;](#)
- [promovarea egalității între femei și bărbați în procesul decizional;](#)
- [combaterea violenței pe criterii de gen și protejarea și sprijinirea victimelor;](#)
- [promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor în întreaga lume.](#)

5. Planul de acțiune privind egalitatea de gen 2016-2020

La 26 octombrie 2015, Consiliul a adoptat „Planul de acțiune privind egalitatea de gen 2016-2020”^[7], pe baza documentului de lucru comun al serviciilor Comisiei și ale SEAE privind „Egalitatea de gen și capacitatea femeilor: transformarea vieții fetelor și femeilor prin intermediul relațiilor externe ale 2016-2020”^[8]. Noul Plan de acțiune privind egalitatea de gen (GAP) pentru perioada 2016-2020 subliniază necesitatea ca femeile și fetele să beneficieze pe deplin și în mod egal de toate drepturile omului și libertățile fundamentale, precum și necesitatea realizării egalității de gen și a capacitării femeilor și fetelor.

6. Obiectivele de dezvoltare durabilă

La 25 septembrie 2015, Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite a adoptat rezoluția privind agenda de dezvoltare post-2015, intitulată „Transformarea lumii noastre: Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă”^[9]. Agenda 2030 conține 17 Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) și 169 de obiective specifice și a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2016. ODD-urile au fost concepute pe baza Obiectivelor de dezvoltare ale mileniului (ODM). Dar, spre deosebire de ODM-uri, care au fost destinate acțiunilor în țările în curs de dezvoltare, ODD-urile se aplică tuturor țărilor. ODD nr. 5 („Realizarea egalității de gen și capacitatea tuturor femeilor și fetelor”) cuprinde cinci obiective specifice.

7. Aderarea UE la Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul)

Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul) care a intrat în vigoare în 2014, este primul instrument internațional obligatoriu pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și fetelor la nivel internațional. Convenția stabilește un cadru cuprinzător de măsuri juridice și politice pentru prevenirea violenței, sprijinirea victimelor și pedepsirea făptașilor. Începând din noiembrie 2017, actul a fost semnat de toate statele membre ale UE și a fost ratificat de 17 dintre ele în martie 2018 (Austria, Belgia, Cipru, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Italia, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Slovenia, Spania și Suedia). Convenția prevede și aderarea UE, în limitele competențelor sale.

În octombrie 2015, Comisia Europeană a emis o foaie de parcurs privind eventuala aderare la Convenția de la Istanbul, care a fost urmată în martie 2016, de două

[7]Concluziile Consiliului privind Planul de acțiune pentru egalitatea de gen 2016-2020, adoptate la 26 octombrie 2006.

[8]21.9.2015, SWD(2015) 0182.

[9]Rezoluția 70/1 adoptată de Adunarea Generală a ONU la 25 septembrie 2015.



propuneri de decizii ale Consiliului, una privind semnarea și alta ratificarea în numele Uniunii Europene, a Convenției de la Istanbul.

Ca urmare a dezbaterilor din cadrul Consiliului, s-a decis ca proiectul de decizie cu privire la semnarea Convenției să fie împărțit în două decizii, unul care să cuprindă cooperarea judiciară în materie penală, iar al doilea vizând azilul și nereturnarea. Cele două decizii ale Consiliului au fost adoptate în mai 2017, după care Comisara UE pentru Justiție, Consumatori și Egalitate de Gen, Věra Jourová, a semnat Convenția de la Istanbul din numele Uniunii Europene la 13 iunie 2017.

Semnarea reprezintă primul pas în procesul de aderarea a UE la Convenție. Aderarea necesită acum adoptarea Deciziilor Consiliului privind încheierea Convenției. La nivelul Consiliului, cadrul de discuții privind propunerile legislative este Grupul de lucru pentru drepturile fundamentale, drepturile cetățenilor și libera circulație a persoanelor (FREMP - dosarul interinstituțional [2016/0063 \(NLE\)](#)), ale cărui discuții se concentrează acum pe Codul de conduită care va defini modul în care vor coopera UE și statele sale membre pentru implementarea convenției.

Încheierea aderării la convenție necesită aprobarea Parlamentului European

ROLUL PARLAMENTULUI EUROPEAN

Parlamentul European a jucat un rol important în sprijinirea politicilor vizând egalitatea de șanse, în special prin intermediul Comisiei sale pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (FEMM). În domeniul egalității de tratament pe piața forței de muncă, Parlamentul acționează pe baza procedurii legislative ordinare (codecizie), de exemplu în ceea ce privește:

- propunerea de directivă privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe, ([COM\(2012\)0614](#)) (a se vedea poziția Parlamentului în prima lectură, adoptată la sfârșitul anului 2013)^[10].
- revizuirea Directivei 92/85/CEE (a se vedea mai sus); la prima lectură^[11] Parlamentul a pledat pentru un concediu de maternitate plătit integral cu o durată mai lungă, respectiv de 20 de săptămâni^[12]. Deoarece nu s-a ajuns la un acord între Parlament și Consiliu cu privire la propunerea Comisiei, Comisia și-a retras propunerea și a înlocuit-o cu o foaie de parcurs pentru inițiativa „Un nou început

[10]Rezoluția legislativă a Parlamentului European din 20 noiembrie 2013 referitoare la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe JO C 436, 24.11.2016, p. 225.

[11]Rezoluția legislativă a Parlamentului European din 20 octombrie 2010 referitoare la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează — JO C 70E, 8.3.2012, p. 162.

[12]Pentru o analiză comparativă a dispozițiilor legale din statele membre, puteți consulta raportul Departamentului tematic pentru drepturile cetățenilor și afaceri constituționale din cadrul Parlamentului European intitulat „Maternitate, paternitate și concediul pentru creșterea copilului: date privind durata și ratele de compensare în Uniunea Europeană”, publicat în 2015, disponibil pe site-ul de internet al Parlamentului European.



pentru a rezolva problemele legate de echilibrul între viața profesională și viața personală pentru familiile care muncesc”^[13].

De asemenea, Parlamentul European contribuie la dezvoltarea generală a politicilor în domeniul egalității de gen prin intermediul rapoartelor sale din proprie inițiativă și atrăgând atenția altor instituții asupra unor probleme specifice, inclusiv:

- combaterea violenței împotriva femeilor prin adoptarea unui raport legislativ din proprie inițiativă care solicită o inițiativă legislativă din partea Comisiei, în temeiul articolului 84 din TFUE, care să promoveze și să sprijine acțiunea statelor membre în domeniul prevenirii violenței împotriva femeilor și fetelor (VAWG); rezoluția conține o serie de recomandări^[14], iar Comisia FEMM a creat un grup de lucru special pentru a monitoriza urmările acestei rezoluții;
- Ziua Internațională a Femeii în 2019 s-a axat pe puterea femeilor în politică. Tema aleasă se află în centrul drepturilor femeilor, deoarece definește capacitatea femeilor de a participa și de a decide cu privire la guvernarea colectivă a societăților noastre. Egalitatea între femei și bărbați și este unul dintre obiectivele Uniunii Europene. De-a lungul timpului, legislația, jurisprudența și modificările aduse tratatelor au contribuit la consolidarea acestui principiu și la implementarea sa în UE. Parlamentul European a fost întotdeauna un apărător fervent al egalității de gen, iar acest eveniment subliniază importanța prezenței femeilor în politică, în special la viitoarele alegeri europene;
- Recomandarea Parlamentului European adresată Consiliului privind prioritățile UE pentru cea de-a 62-a sesiune a Comisiei ONU pentru statutul femeii a cerut capacitatea femeilor din mediul rural și accesul lor la mijloacele de comunicare și la tehnologiile informației și comunicațiilor, și impactul și utilizarea acestora ca instrument pentru progresul și capacitatea femeilor^[15]. O delegație a Comisiei FEMM a participat la lucrările Comisiei pentru statutul femeilor ale ONU în martie 2018.

Parlamentul urmărește, de asemenea, integrarea aspectelor de gen în activitatea tuturor comisiilor sale^[16]. În acest scop, au fost create două rețele de integrare a dimensiunii de gen, care sunt coordonate de comisia FEMM. Rețeaua președinților și vicepreședinților pentru integrarea dimensiunii de gen reunește deputați din Parlamentul European care susțin introducerea unei dimensiuni de gen în cadrul lucrărilor comisiilor lor. Acestea sunt sprijinite de o rețea de administratori care se ocupă de integrarea dimensiunii de gen în secretariatul fiecărei comisii. Grupul la nivel înalt pentru egalitatea de gen promovează formarea și conștientizarea integrării dimensiunii de gen în rândul personalului Parlamentului European și al grupurilor politice.

[13]http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_ro.pdf

[14]Rezoluția Parlamentului European din 25 februarie 2014 conținând recomandări adresate Comisiei privind combaterea violenței împotriva femeilor — OJ C 285, 29.8.2017, p. 2.

[15]Recomandarea Parlamentului European din 1 martie 2018 adresată Consiliului privind prioritățile UE pentru cea de-a 62-a sesiune a Comisiei ONU pentru statutul femeii – OJ C 129, 5.4.2019, p. 58.

[16]Rezoluția Parlamentului European din 13 martie 2003 referitoare la integrarea dimensiunii de gen în PE — OJ C 61E, 10.3.2004, p. 384.



Martina Schonard
04/2019

