



L'égalité des genres dans la fonction publique européenne: un défi juridique au cœur de l'institution

Francesco Seatzu

Établie comme un principe fondamental du droit de l'Union européenne, l'égalité des genres est la pierre angulaire de l'édifice normatif européen et opposable à ses institutions, en premier lieu à la fonction publique européenne. Pourtant, si l'arsenal juridique composant ce cadre réglementaire garantit formellement un accès égal aux emplois publics et une avancée de carrière, il peine à faire reculer les inégalités structurelles qui pèsent sur la parité effective. Malgré l'instauration de dispositions favorisant la reconnaissance du principe d'égalité des chances concernant le recrutement, la rémunération et la promotion professionnelle, les écarts sont encore significatifs, tant en matière d'accès aux postes de direction qu'en matière de répartition des responsabilités. La prohibition des discriminations, bien que réaffirmée et renforcée par le droit européen, bute encore contre des résistances institutionnelles et l'absence de mécanismes coercitifs suffisamment contraignants. La mise en perspective avec d'autres administrations internationales révèle le retard de l'UE à mettre en œuvre des mesures d'une ambition comparable. Alors que les Nations Unies ont instauré une politique de parité 50/50 assortie de sanctions en cas de non-respect, et que l'OCDE assure le suivi rigoureux des écarts de rémunération et de la représentation des femmes, l'UE reste en retard concernant le recours aux quotas dans l'ensemble de la fonction publique européenne. Dans la même logique, le passage d'un fonctionnement par ancienneté à un fonctionnement par mérite et performance, sans remèdes institutionnels, élargit le risque de biais discriminatoires dans les évaluations des candidatures et des avancements. Pour surmonter ce constat, il est essentiel de mieux adopter une politique proactive clairement fondée sur la structure. La possibilité de recourir à des quotas obligatoires, de soumettre les écarts de rémunération à un suivi rigoureux et de prévoir des sanctions en cas de non-conformité constituerait de précieux leviers pour garantir une égalité réelle et non plus seulement formelle. En prenant exemple sur les pratiques des autres organisations internationales, l'UE pourrait ainsi rendre l'accès à une administration inclusive, diversifiée, véritablement paritaire, plus rapide.

Pour lire l'article, cliquez [ici](#).

L'uguaglianza di genere, riconosciuta come principio fondamentale del diritto dell'Unione Europea, costituisce la pietra angolare dell'intero impianto normativo europeo ed è



L'égalité des genres dans la fonction publique européenne: un défi juridique au cœur de l'institution

Francesco Seatzu

vincolante per le sue istituzioni, a partire dalla funzione pubblica europea. Tuttavia, sebbene il quadro giuridico esistente garantisca formalmente pari accesso all'impiego pubblico e pari opportunità di carriera, fatica a contrastare le disuguaglianze strutturali che ostacolano una reale parità. Nonostante siano state introdotte disposizioni volte a promuovere la parità di opportunità in ambiti come il reclutamento, la retribuzione e la promozione professionale, le disparità restano significative, soprattutto per quanto riguarda l'accesso ai ruoli dirigenziali e la distribuzione delle responsabilità. Il divieto di discriminazione, seppur rafforzato dal diritto europeo, si scontra ancora con resistenze a livello istituzionale e con la mancanza di strumenti coercitivi davvero efficaci. Il confronto con altre amministrazioni internazionali evidenzia il ritardo dell'UE nell'adottare misure ambiziose. Ad esempio, le Nazioni Unite hanno introdotto una politica di parità 50/50, accompagnata da sanzioni in caso di mancato rispetto, mentre l'OCSE monitora attentamente le differenze retributive e la rappresentanza femminile. L'Unione Europea, invece, continua a essere in ritardo nell'applicazione di quote di genere all'interno della propria funzione pubblica. Allo stesso modo, il passaggio da un sistema basato sull'anzianità a uno fondato sul merito e sulla performance, in assenza di correttivi istituzionali, rischia di accentuare i pregiudizi nelle valutazioni delle candidature e nelle progressioni di carriera. Per superare questa situazione, è fondamentale adottare una politica strutturata e proattiva. L'introduzione di quote obbligatorie, il monitoraggio rigoroso delle disparità retributive e l'applicazione di sanzioni in caso di inadempienza rappresenterebbero strumenti concreti per garantire una parità reale e non solo teorica. Seguendo l'esempio delle altre organizzazioni internazionali, l'UE potrebbe così accelerare il percorso verso un'amministrazione più inclusiva, diversificata e autenticamente paritaria.

Per visualizzare l'articolo, [clicca qui](#).

Gender equality, a foundational principle of European Union law, is firmly embedded in its treaties and applies to all its institutions, including the European public service. However, while this legal framework guarantees formal equality of access to public employment and career advancement, it struggles to address the structural inequalities that hinder effective parity. Despite the adoption of measures aimed at promoting equal opportunities in recruitment, remuneration, and professional promotion, significant disparities persist,



L'égalité des genres dans la fonction publique européenne: un défi juridique au cœur de l'institution

Francesco Seatzu

particularly in access to leadership positions and the distribution of responsibilities. The prohibition of discrimination, although strengthened by European case law, continues to face institutional resistance and lacks sufficiently coercive mechanisms. A comparative analysis with other international administrations highlights the EU's lag in adopting ambitious measures. While the United Nations has implemented a 50/50 parity policy with sanctions for non-compliance, and the OECD conducts rigorous monitoring of pay disparities and female representation, the EU remains reluctant to establish binding quotas or effective sanctions. Moreover, the shift from a seniority-based system to one that values merit and performance, without adequate safeguards, has increased the risk of discriminatory biases in the evaluation of applications and promotions. To overcome these limitations and transform the European public service into a true model of equality, a more proactive and structural approach is essential. The implementation of mandatory quotas, rigorous monitoring of pay gaps, and sanctions for non-compliance would serve as critical levers to ensure real equality, rather than just formal equality. By drawing on best practices developed within other international organizations, the EU could accelerate the transition towards an inclusive, diverse, and genuinely equitable administration.

To read the full article click, [here](#).