



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027
Prioritatea P01 – Modernizarea instituțiilor pieței muncii
Obiectiv specific ESO4.2 | Apel PEO/644

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI EGALITATEA DE GEN ÎN INDUSTRIA IT&C DIN ROMÂNIA

Document de suport — în cadrul proiectului

AGILE – Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultura, Presa și IT

Cod SMIS 348468

Solicitant (Lider)	Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă CulturMedia (FNSCP CulturMedia)
Partener (P1)	Sindicatul IT Timișoara SITT
Cod SMIS	348468
Cod apel	PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7
Program	Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Durată implementare	24 luni (01.02.2026 – 31.01.2028)
Data elaborării	Aprilie 2026

Elaborat de:

Expert recrutare GT și servicii sociale P1 – Nicolae Muresan

Se aprobă:

Manager Proiect – BALACI Georgel



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

CUPRINS

1. Introducere și obiective	pag. 3
2. Cadrul conceptual: ce înțelegem prin egalitate de gen	pag. 4
3. De ce sectorul IT&C: caracteristici și paradoxuri	pag. 6
4. Diagnoza: situația din IT&C — date și cifre	pag. 7
5. Educație și pipeline: paradoxul românesc	pag. 9
6. Decalajele salariale și „motherhood penalty”	pag. 10
7. Cauze structurale ale inegalităților	pag. 12
8. Egalitatea în leadership — benchmark UE	pag. 14
9. Femeile în funcții de conducere — situația României	pag. 16
10. De ce sunt mai puține femei în top management IT	pag. 18
11. Incluziune și nediscriminare: dincolo de gen	pag. 20
12. Cadrul legislativ național	pag. 22
13. Cadrul european și Directivele 2019/1158 și 2023/970	pag. 24
14. Instituțiile de supraveghere	pag. 26
15. Limitele aplicării legii	pag. 27
16. Rolul dialogului social și al sindicatelor	pag. 28
17. Contractul colectiv de muncă: mecanisme concrete	pag. 29
18. Monitorizare și raportare: set minim de indicatori	pag. 31
19. Plan de implementare în organizații IT	pag. 33
20. Bune practici și studii de caz	pag. 35
21. Concluzii și direcții de acțiune	pag. 36
Anexa A. Legislație națională	pag. 38
Anexa B. Legislație europeană	pag. 38
Anexa C. Rapoarte de referință	pag. 38
Anexa D. Resurse instituționale	pag. 39



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

1. INTRODUCERE ȘI OBIECTIVE

Egalitatea de șanse și egalitatea de gen reprezintă unul dintre principiile fundamentale ale dreptului european și o obligație asumată de România prin tratatele de aderare la Uniunea Europeană. Mai mult decât un imperativ moral sau o cerință formală de conformitate, asigurarea unui tratament egal între femei și bărbați pe piața muncii constituie un factor esențial pentru competitivitate economică, retenție de talent și reziliență organizațională.

În industria românească de tehnologie a informației și comunicațiilor (IT&C) — un sector cu valoare adăugată ridicată, salarii peste media națională și un ritm accelerat de transformare — discuția despre egalitatea de gen capătă o dimensiune particulară. România se situează printre statele europene cu cea mai mare proporție a femeilor printre specialiștii ICT, dar continuă să prezinte decalaje semnificative de venituri, oportunități de promovare și acces la roluri de decizie.

Prezentul document de suport a fost elaborat în cadrul proiectului AGILE — „Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT” (Cod SMIS 348468), finanțat prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027, prioritatea P1 Modernizarea instituțiilor pieței muncii, obiectivul specific ESO4.2. Documentul însoțește prezentarea tematică livrată de SITT (Sindicatul IT Timișoara) ca partener al CulturMedia și urmărește să ofere un cadru de referință structurat pentru participanți, formatori și factori de decizie.

1.1. Obiectivele documentului

- Prezentarea situației actuale a egalității de gen în sectorul IT&C din România, în context european.
- Identificarea și explicarea principalelor mecanisme prin care se produc decalajele salariale și de carieră.
- Sintetizarea cadrului legislativ național și european aplicabil, inclusiv noua Directivă 2023/970 privind transparența salarială.
- Clarificarea rolului instituțiilor publice de supraveghere și control.
- Argumentarea importanței dialogului social, a negocierii colective și a sindicatelor ca instrumente de corectare a discriminării indirecte.
- Formularea de direcții concrete de acțiune pentru angajatori, sindicate și autorități.

1.2. Public-țintă

Documentul se adresează în primul rând membrilor sindicali din sectorul IT&C, reprezentanților salariaților, specialiștilor în resurse umane, juriștilor de conformitate și conducerii operaționale a companiilor IT. Materialul este utilizabil totodată ca referință pentru autorități publice cu atribuții în domeniu, organizații patronale și organizații neguvernamentale active în zona drepturilor egale.



Cofinanțat de Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

2. CADRUL CONCEPTUAL: CE ÎNȚELEM PRIN EGALITATE DE GEN

Înțelegerea corectă a conceptelor utilizate este o condiție pentru orice intervenție eficace. Confuzia frecventă între „egalitate formală”, „egalitate de tratament” și „egalitate de rezultat” conduce, în practică, la politici incomplete sau inaplicabile.

2.1. Egalitatea de șanse versus egalitatea de tratament

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (republicată) definește egalitatea de șanse ca „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin, și tratamentul egal al acestora”. Această definiție conține o tensiune deliberată: tratamentul egal nu înseamnă tratament identic, atunci când punctele de plecare sunt diferite.

2.2. Discriminarea directă și discriminarea indirectă

Discriminarea directă este situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criteriul de sex, decât a fost, este sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă. Cazul tipic: refuzul angajării unei femei pe motiv de sarcină probabilă.

Discriminarea indirectă este situația în care o dispoziție, criteriu sau practică aparent neutră dezavantajează în mod disproporționat persoane de un anumit sex, fără ca acea practică să fie justificată obiectiv printr-un scop legitim, prin mijloace adecvate și necesare. În sectorul IT&C, exemplele clasice de discriminare indirectă includ:

- Acordarea de creșteri salariale exclusiv personalului „activ”, cu excluderea automată a celor aflați în concediu de creștere a copilului (CIC).
- Cerința disponibilității permanente (on-call, weekend, deplasări) ca condiție de promovare.
- Evaluarea performanței prin proxy de „vizibilitate” (timp petrecut la birou, prezență în întâlniri informale) în defavoarea evaluării rezultatelor.
- Practica negocierii salariale individuale „opace”, în care lipsa transparenței amplifică decalajele preexistente.

2.3. Munca de valoare egală

Conceptul-cheie pentru aplicarea principiului plății egale este „munca de valoare egală”, definit în Legea 202/2002 ca „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.”



Cofinanțat de Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

În practică, aceasta înseamnă că două roluri cu titulatură diferită, dar care implică același nivel de calificare, responsabilitate și efort, trebuie remunerate echivalent. Este un principiu mai amplu decât „salariu egal pentru muncă identică” și este în mod explicit consolidat de Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

3. DE CE SECTORUL IT&C: CARACTERISTICI ȘI PARADOXURI

Sectorul IT&C reprezintă un caz paradigmatic. Pe de o parte, este un domeniu cu valoare adăugată ridicată, salarii semnificativ peste media națională și o cerere constantă de competențe. Pe de altă parte, structura sa internă reproduce și uneori amplifică decalajele de gen observabile în ansamblul economiei.

3.1. Importanța economică

Conform Institutului Național de Statistică, în decembrie 2024 câștigul salarial mediu net în activitățile de servicii în tehnologia informației (inclusiv servicii informatice) a fost de 12.141 lei — peste dublul mediei naționale de 5.645 lei. Sectorul ocupă în mod constant primul sau al doilea loc în ierarhia salariilor pe activități economice și absoarbe o parte semnificativă a investițiilor străine directe.

3.2. Paradoxul reprezentării feminine

Datele Eurostat pentru anul 2024 plasează România într-o poziție remarcabilă: cu 27,3% femei printre specialiștii ICT, țara se află pe locul al doilea în Uniunea Europeană, după Estonia (27,6%) și înaintea Bulgariei (27,0%). Media UE este de doar 19,5%. La capătul opus al clasamentului se află Cehia (13,0%), Malta (14,7%) și Ungaria (15,2%). În același timp, ponderea totală a specialiștilor ICT în ocuparea românească este una dintre cele mai mici din UE (2,8%), depășind doar Grecia.

Această statistică este adesea invocată — corect — ca argument pentru atractivitatea sectorului pentru femei. Este însă insuficientă pentru a concluziona că IT&C-ul românesc este un domeniu echitabil. Reprezentarea numerică nu se traduce automat în egalitate salarială sau în acces egal la roluri de conducere.

3.3. Percepție versus realitate

Sectorul IT&C cultivă adesea o imagine de meritocrație pură: „aici nu contează cine ești, contează ce livrezi”. În realitate, mecanismele informale de promovare, evaluare subiectivă, atribuirea proiectelor strategice și negocierea salarială individuală creează spațiu pentru reproducerea unor pattern-uri de gen documentate extensiv în literatura de specialitate. Atunci când criteriile sunt opace, iar decalajele de putere sunt semnificative, principiul meritocratic se aplică inegal.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

4. DIAGNOZA: SITUAȚIA DIN IT&C — DATE ȘI CIFRE

4.1. Indicele european al egalității de gen — poziția României

Conform Indicelui European al Egalității de Gen 2024, elaborat de Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE), România se află pe ultimul loc în Uniunea Europeană, cu un scor de 57,5 puncte din 100. Pentru comparație, Suedia conduce clasamentul cu 82 de puncte, iar media UE este de 71 puncte. Țări precum Olanda și Danemarca depășesc 78 de puncte.

Indicele agreghează șase dimensiuni: muncă, bani, cunoaștere, timp, putere și sănătate. Pe dimensiunea „muncă”, scorul României este de 75,7 — al treilea cel mai scăzut din UE, depășind doar Italia (70) și Grecia (74,9). Diferența semnificativă față de țări vecine precum Polonia (93,6), Slovacia (88,6) sau Ungaria (87,5) este greu de explicat doar prin factori economici.

4.2. Decalajul salarial: măsurători divergente

Datele privind decalajul salarial de gen din România prezintă o aparentă paradoxală divergență, în funcție de metodologia utilizată. Eurostat raportează pentru România unul dintre cele mai mici decalaje salariale orare din UE (sub 5%), pe baza datelor salariale brute orare. În contrast, raportul PwC „Gender Pay Gap” pentru 2024, bazat pe studiul Paywell, arată un decalaj de peste 20% între salariul mediu al bărbaților și cel al femeilor, calculat ca raport între medii.

Discrepanța este explicabilă: decalajul orar Eurostat ajustează pentru ore lucrate și se aplică doar la nivel de „muncă similară”, în vreme ce raportul PwC reflectă subreprezentarea structurală a femeilor în pozițiile mai bine plătite. Conform PwC, 75% dintre femei se află în quartila salarială inferioară, în timp ce doar 54% sunt în quartila superioară. Cele mai mari decalaje se regăsesc în sectorul bancar (30,18%), farmaceutic (16,11%) și retail (14,82%); sectorul tehnologie are unul dintre cele mai mici decalaje raportate, de 11,26%.

4.3. Bonusurile — sursă suplimentară de inegalitate

Tot conform PwC, bărbații din eșantionul studiat primesc bonusuri cu 19% mai mari decât cele primite de femei. În sectorul IT&C, unde componenta variabilă a remunerării (bonusuri, RSU-uri, performance bonus) poate reprezenta între 15% și 40% din pachetul total, un decalaj de 19% în bonusuri reprezintă o inegalitate semnificativă, adesea invizibilă în raportările pe salariul de bază.

4.4. Subreprezentarea în decizie

Pe dimensiunea „putere” (participare la decizie politică, economică și socială), România înregistrează unul dintre cele mai scăzute scoruri din UE. Conform datelor EIGE, ponderea femeilor în consiliile de administrație ale celor mai mari companii listate din România era de



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

25% în 2025. În domeniul IT&C, deși datele dezagregate sunt limitate, observațiile de teren sugerează că ponderea femeilor în roluri C-level și de leadership tehnic (CTO, VP Engineering, Director Technical) rămâne semnificativ sub ponderea lor în efectivul total al sectorului.

4.5. Sinteză comparativă (date selectate, 2024)

Indicator	România	Media UE	Sursa
Indice egalitate de gen (scor /100)	57,5	71,0	EIGE 2024
Specialiști ICT — pondere femei	27,3%	19,5%	Eurostat 2024
Specialiști ICT — pondere în ocupare totală	2,8%	5,0%	Eurostat 2024
Decalaj salarial orar (gender pay gap)	≈ 4-5%	≈ 12%	Eurostat 2024
Decalaj salarial — sector privat (raport PwC)	>20%	—	PwC 2024
Decalaj bonusuri (B/F)	+19%	—	PwC 2024
Femei în consilii — companii listate	25%	—	EIGE 2025



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

5. EDUCAȚIE ȘI PIPELINE: PARADOXUL ROMÂNESC

5.1. Acces inițial echilibrat

România înregistrează una dintre cele mai mari ponderi ale femeilor printre studenții ICT din UE — în jur de 31% conform datelor Eurostat anterioare, în creștere ușoară în ultimii ani. Sistemul universitar românesc, cu programele de informatică, automatică și telecomunicații, oferă un acces inițial relativ echilibrat. Performanța absolventelor STEM române este recunoscută la nivel european, iar competitivitatea lor pe piața globală este atestată de prezența puternică a femeilor în echipele românești ale marilor companii multinaționale.

5.2. Fenomenul „pipeline leak”

În literatura de specialitate, „pipeline leak” descrie pierderea progresivă, pe parcursul carierei, a femeilor dintr-o cohortă inițial echilibrată. Punctele critice sunt: trecerea de la junior la mid-level (28-32 ani), trecerea la roluri de conducere (35-40 ani) și revenirea după concediul de creștere a copilului.

Pierderea nu este, în principal, rezultatul unor alegeri individuale „spontane”. Studiile EIGE și OECD arată că factorii determinanți sunt: distribuția inegală a muncii neplătite (îngrijire copii, vârstnici), penalizările profesionale legate de maternitate, lipsa flexibilității reale (în opoziție cu flexibilitatea declarativă) și absența unor scheme structurate de reintegrare după CIC.

5.3. Costul economic al pierderii

Conform raportului OECD „Gender Equality in a Changing World” (2025), penalizarea maternității („motherhood penalty”) este una dintre cele mai persistente surse ale decalajului salarial cumulativ. Decalajul de venituri între femei cu copii și femei fără copii crește cu vârsta și se transmite în cuantumul pensiei. La nivelul OECD, ritmul actual de progres ar însemna mai bine de cinci decenii până la închiderea decalajului salarial — un orizont incompatibil cu valorile sectorului IT&C, care tratează ciclurile de inovație în luni, nu în decenii.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

6. DECALAJELE SALARIALE ȘI „MOTHERHOOD PENALTY”

6.1. Concediul de creștere a copilului — drept legal, dezavantaj structural

Concediul de creștere a copilului (CIC), reglementat în România prin OUG 111/2010 și legislația conexasă, reprezintă un drept legal cu durată standard de până la 2 ani (3 ani pentru copilul cu dizabilități). În context european, este unul dintre cele mai generoase concedii parentale. CIC nu trebuie confundat cu concediul de maternitate (naștere) sau cu cel paternal — sunt instituții juridice distincte, deși interconectate.

Problema nu este durata CIC în sine, ci modul în care companiile gestionează implicațiile salariale ale acestui drept. În cadrul ciclurilor anuale de evaluare și revizuire salarială, este o practică larg răspândită ca creșterile să fie acordate doar angajaților „activi” la momentul evaluării. Persoanele aflate în CIC sunt, prin urmare, excluse — uneori formal, alteori prin omisiune — din ciclurile de creștere salarială.

6.2. Mecanismul decalajului cumulativ

Să luăm un exemplu numeric. O specialistă IT cu un salariu de 10.000 lei net intră în CIC în ianuarie. Pe parcursul a 24 de luni, compania acordă creșteri salariale anuale de 8% colegilor săi. La revenirea din CIC, colegii au atins un salariu de 11.664 lei net, în timp ce salariul ei rămâne la 10.000 lei. Decalajul de 1.664 lei (circa 14,3%) nu este o discriminare directă declarată, ci rezultatul unei aplicări „neutre” a regulii „creșterea se aplică personalului activ”.

Acest mecanism corespunde exact definiției discriminării indirecte din Legea 202/2002: o regulă aparent neutră (creșterea pentru personal activ) produce un dezavantaj disproporționat pentru un sex (femeile, care reprezintă majoritatea covârșitoare a beneficiarilor de CIC), fără ca acea regulă să fie justificată obiectiv printr-un scop legitim și prin mijloace adecvate.

6.3. Efectul inflației

În contextul unei inflații cumulative de 25-30% în ultimii ani, mecanismul descris produce și o pierdere de putere de cumpărare: salariul nominal rămâne 10.000 lei, dar valoarea sa reală scade. Astfel, persoana revenită din CIC este penalizată dublu: nu primește creșterile nominale și pierde și valoarea reală a salariului anterior.

6.4. Consecințele pe termen lung

Decalajul nu se recuperează automat. Creșterile ulterioare — chiar și cele egale procentual — se aplică pe o bază mai mică, iar diferența nominală se menține. Pe parcursul unei cariere de 25-30 de ani, pierderea cumulativă poate ajunge la zeci de mii de euro. Mai grav, baza de calcul a pensiei este afectată în consecință, transformând o discriminare salarială momentană într-o discriminare la pensie pe viață.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

6.5. „Motherhood penalty” — concept

Termenul „motherhood penalty” descrie tocmai acest fenomen: penalizarea salarială și de carieră pe care femeile o suportă ca urmare a maternității. Conform metaanalizelor publicate (Springer 2026 — analiza pe 27 țări UE; ScienceDirect 2020 — metaanaliză globală), penalizarea variază între 5% și 10% per copil, în funcție de țară, și este mai accentuată în țările cu rețele publice de îngrijire copii subdezvoltate. România se încadrează în această categorie, având una dintre cele mai scăzute rate de cuprindere în creșe pentru copii sub 3 ani din UE.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

7. CAUZE STRUCTURALE ALE INEGALITĂȚILOR

Decalajele observate nu sunt rezultatul unor decizii izolate de discriminare intenționată, ci al unor practici sistemice care, însumate, produc un dezavantaj consistent. Înțelegerea acestor cauze este precondiția oricărei intervenții eficiente.

7.1. Lipsa transparenței salariale

În absența unor grile salariale publicate sau a unor benzi clar definite, salariul se stabilește prin negociere individuală. Cercetarea behaviorală a documentat consecvent că femeile negociază mai puțin agresiv decât bărbații în condiții comparabile, dintr-o multitudine de motive (anticiparea reacției negative, normele culturale, expunerea anterioară). Rezultatul este că lipsa transparenței amplifică decalajele de la momentul angajării și le perpetuează prin compunere anuală.

7.2. Evaluarea subiectivă a performanței

Sistemele de evaluare bazate predominant pe criterii calitative (leadership, „impact”, „ownership”) sau pe percepții ale superiorilor introduc spațiu pentru bias inconștient. Studiile asupra evaluărilor 360° arată că femeile primesc mai frecvent feedback orientat pe personalitate („prea agresivă”, „prea defensivă”) decât pe rezultate, în timp ce bărbații primesc feedback orientat pe acțiuni și tehnici.

7.3. Promovarea informală

Multe promovări în IT&C au loc prin „tap on the shoulder” — managerul identifică un candidat și îl propune fără un proces deschis. Această practică favorizează vizibilitatea în rețelele informale, care nu sunt egale între genuri. Femeile cu responsabilități familiale au, statistic, mai puține ocazii de a participa la activitățile de socializare profesională (after-work, conferințe, mese de business) prin care se construiesc aceste rețele.

7.4. Cerința disponibilității permanente

Cultura „greedy jobs” — termenul propus de economista Claudia Goldin, laureată a Premiului Nobel pentru Economie 2023 — descrie joburile care recompensează disproporționat disponibilitatea continuă, orele lungi și călătoriile frecvente. În IT&C, multe roluri senior se încadrează în această categorie. În condițiile unei distribuții inegale a muncii neplătite acasă, accesul femeilor la aceste roluri este restricționat structural.

7.5. Penalizarea indirectă a CIC

Pe lângă mecanismul descris în capitolul anterior, CIC produce penalizări suplimentare: deconectarea de la proiectele strategice, pierderea „relevanței tehnice” într-un sector cu schimbări rapide, marginalizarea în deciziile de atribuire la revenire („să-i mai dăm timp să se



Cofinanțat de Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

adapteze”). Niciuna dintre aceste atitudini nu este, izolat, o discriminare. Cumulate, ele produc un rezultat discriminator.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

8. EGALITATEA ÎN LEADERSHIP — BENCHMARK UE

Reprezentarea feminină în pozițiile de conducere reprezintă un indicator-cheie al egalității de șanse, distinct de simpla participare pe piața muncii. Datele Eurostat publicate în martie 2026, pentru anul de referință 2024, oferă o imagine de ansamblu a situației din Uniunea Europeană.

8.1. Imaginea generală la nivel UE

Conform Eurostat, în 2024, 35,2% din pozițiile manageriale din Uniunea Europeană erau ocupate de femei, în creștere de la 31,8% în 2014. Progresul este reală, dar lent: o creștere de 3,4 puncte procentuale pe parcursul unui deceniu. La acest ritm, atingerea parității (50%) ar necesita încă patru-cinci decenii — un orizont evident incompatibil cu obiectivele declarate ale Uniunii.

8.2. Vârsta și efectul de generație

Datele dezagregate pe grupe de vârstă scot la iveală un fenomen relevant: ponderea femeilor printre managerii tineri (15-39 ani) este de 39%, în timp ce printre managerii cu vârsta între 40 și 64 de ani scade la 34,4%, iar printre cei peste 65 de ani la doar 26,5%. Această distribuție sugerează un efect de generație — cohortele mai tinere intră pe piața muncii cu așteptări și competențe mai echilibrate. Totodată, scăderea procentului odată cu vârsta este compatibilă cu fenomenul de „pipeline leak” descris anterior: femeile părăsesc disproporționat traiectoria de leadership pe parcursul carierei.

8.3. Disparități între statele membre

Cele mai mari ponderi feminine în managementul european se înregistrează în Suedia (44,4%), Letonia (43,4%) și Polonia (41,8%). La capătul opus al clasamentului se află Cipru (25,3%), Croația (27,6%) și Italia (27,9%). Germania, una dintre cele mai mari economii europene, înregistrează doar 29,1%. Câteva concluzii importante:

- Performanța nu corelează cu PIB-ul per capita. State din Europa Centrală și de Est conduc clasamentul, în vreme ce Germania și Italia se află în partea inferioară.
- Ceea ce contează este structura pieței muncii: rata de participare feminină istorică, mărimea sectorului public, formalizarea proceselor de promovare.
- Cele mai mari progrese în ultimul deceniu au fost realizate de Luxemburg (+13,7 pp), Malta (+10,1 pp) și Cipru (+7,9 pp), în timp ce Slovenia (-3,8 pp), Letonia (-0,7 pp) și Lituania (-0,2 pp) au regresat.

8.4. Decalajul salarial este mai mare la nivelul managerilor

Un punct adesea trecut cu vederea: deși România are unul dintre cele mai mici decalaje salariale orare globale, decalajul salarial dintre manageri (femei vs. bărbați) este substanțial.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

Conform Eurostat (date 2022), decalajul salarial pentru manageri la nivel UE este de 27,1% — peste dublul decalajului general (12,2%). Pentru România, decalajul la nivel managerial este de 6,4%, semnificativ mai mic decât cel UE, dar tot vizibil. Concluzia: pe măsură ce nivelul ierarhic crește, inegalitatea salarială se accentuează, indiferent de țară.

8.5. Directiva privind echilibrul de gen în consiliile companiilor listate

Directiva (UE) 2022/2381 — „Women on Boards” — adoptată în noiembrie 2022, impune companiilor mari listate la bursă din UE să atingă, până la 30 iunie 2026, ținta de 40% membri din sexul subreprezentat printre directorii non-executivi sau 33% din totalul directorilor. La sfârșitul anului 2024, media UE pentru ponderea femeilor în consiliile marilor companii listate era de aproximativ 34%, cu diferențe semnificative: țările cu cote obligatorii înregistrează 39,6%, cele cu măsuri voluntare 33,8%, iar cele fără măsuri specifice doar 17%.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

9. FEMEILE ÎN FUNCȚII DE CONDUCERE — SITUAȚIA ROMÂNIEI

9.1. Poziționarea României în context european

Conform datelor Eurostat publicate în martie 2026 pentru anul 2024, România se află aproape de media UE în privința ponderii femeilor în pozițiile manageriale. Sursele publice indică o pondere de aproximativ 35% (sub media UE de 35,2%), peste valori din Germania (29,1%), Olanda și Danemarca, dar sub state precum Suedia, Letonia, Polonia, Bulgaria sau Ungaria.

Această poziționare este, la prima vedere, încurajatoare. Dacă o coroborăm însă cu scorul EIGE de 57,5/100 (ultimul loc în UE), apare o tensiune: România are o pondere decentă a femeilor printre manageri, dar un dezechilibru general persistent în alte dimensiuni (putere politică, decalaje salariale structurale, distribuția muncii neplătite).

9.2. Explicația aparentei contradicții

Cifra agregată privind „femeile manageri” acoperă o realitate eterogenă. În România, femeile sunt concentrate în pozițiile de management mediu — middle management — și sunt subreprezentate la nivelurile superioare. Datele EIGE pentru 2024-2025 arată că ponderea femeilor în consiliile de administrație ale celor mai mari companii listate din România este de 25%, în creștere față de cei 13% înregistrați acum un deceniu, dar încă sub ținta europeană de 40%.

Cu alte cuvinte, România afișează un fenomen tipic de segregare verticală: cu cât urcăm pe scara ierarhică, cu atât scade ponderea femeilor. Această distribuție este compatibilă cu existența unui „glass ceiling” (plafonul de sticlă) — o barieră invizibilă, neformalizată, care limitează accesul femeilor la nivelurile superioare ale carierei.

9.3. Decalajul de ocupare

Înainte de a vorbi despre conducere, trebuie privit decalajul de ocupare. Conform Eurostat, în 2024, rata de ocupare a femeilor (20-64 ani) în UE era de 70,8%, față de 80,8% pentru bărbați — un decalaj de 10 puncte procentuale. România se află între cele șase state cu decalaje de ocupare peste media UE, alături de Polonia, Cehia, Malta, Grecia și Italia. Acest decalaj de bază determină, mai departe, un decalaj cumulativ în experiența profesională, care se transmite în calificarea pentru roluri de conducere.

9.4. Specificul sectorului IT&C

Datele dezagregate la nivelul sectorului IT&C românesc sunt limitate, neexistând o statistică oficială publică defalcată pe sex pentru rolurile de top management tehnologic. Observațiile de teren ale comunității profesionale, însă, sugerează că ponderea femeilor în roluri precum CTO, VP Engineering, Director Technical sau Head of Architecture este semnificativ sub ponderea lor în efectivul total al sectorului (27,3%).



Cofinanțat de Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

Acest lucru este consistent cu rapoartele Deloitte pentru sectorul tech românesc, care arată că femeile sunt promovate mai puțin frecvent decât colegii lor bărbați la nivelurile senior și executive, în pofida pregătirii echivalente. Lipsa unei statistici oficiale dezagregate pe IT&C este, ea însăși, o problemă: ce nu se măsoară, nu se corectează.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

10. DE CE SUNT MAI PUȚINE FEMEI ÎN TOP MANAGEMENT IT

Răspunsul nu este unul singur, ci o combinație de factori care, individual, pot părea neutri, dar a căror compunere produce un dezavantaj sistematic. În acest capitol sunt prezentate cele mai semnificative dintre aceste cauze, în legătură directă cu specificul sectorului IT&C.

10.1. Criterii de promovare neclare

Multe procese de promovare în IT&C nu au criterii publice, scrise, măsurabile. Promovarea de la senior la principal, de la principal la staff, de la staff la leadership tehnic se face deseori prin recomandare informală. În absența unor criterii obiective, biasul inconștient — sau pur și simplu rețelele profesionale asimetrice — creează un teren înclinat. Studii ale unor mari retailerii și companii tech arată un fenomen recurent: femeile primesc evaluări de performanță mai bune, dar evaluări de „potential de leadership” mai slabe. Discrepanța nu este explicabilă prin performanță reală, ci prin felul în care este percepută potențialitatea.

10.2. Acces inegal la proiecte vizibile

Cariera tehnică este construită pe „artefacte vizibile”: proiecte mari, livrabile cu impact măsurabil, prezentări la nivel de leadership, alegerea pentru inițiative strategice. Atribuirea acestor oportunități nu este, de regulă, formalizată. Managerul direct decide cine primește proiectul critic, cine merge la conferința internă, cine prezintă în fața VP-ului. În acest spațiu de decizie discreționară, biasul produce un dezavantaj cumulativ: lipsa proiectelor vizibile astăzi reduce calificarea pentru promovarea de mâine.

10.3. Întreruperea de carieră ca penalizare

Concediul de creștere a copilului — analizat în detaliu în Capitolul 6 — produce în IT&C o penalizare distinctă: deconectarea de la stack-ul tehnologic. Într-un sector în care frameworks, paradigme și tools se schimbă în 18-24 de luni, o absență de 2 ani poate fi transformată într-un argument („nu mai e up-to-date”) pentru a refuza atribuirea unui rol senior. Acest argument este, în majoritatea cazurilor, greșit din punct de vedere tehnic — competențele de fond se păstrează, schimbările sintactice se reactualizează rapid — dar este folosit cu regularitate ca filtru implicit.

10.4. Cultura disponibilității totale

Multe poziții de leadership tehnic în IT&C presupun, formal sau informal, disponibilitate non-stop: incidente de producție la 3 dimineața, deplasări la headquarter-ul american sau asiatic, întâlniri programate la ora 22:00 cu echipele de pe alte fusuri orare. Aceste cerințe sunt aparent neutre — se aplică oricui acceptă rolul. În realitate, ele filtrează disproporționat persoanele cu responsabilități familiale, predominant femei. Conceptul „greedy jobs” al



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

Claudiei Goldin (Premiul Nobel 2023) descrie precis acest mecanism: roluri care plătesc disproporționat de mult pentru ore lungi și disponibilitate continuă, accesibile inegal pe genuri.

10.5. Networking informal

Multe decizii de promovare se „pregătesc” înainte de a fi formalizate, prin discuții în pauze, la prânz, la team-buildings, în chat-uri de seară. Femeile cu responsabilități familiale au, statistic, mai puține ocazii să participe la aceste momente informale. Mai mult, mediul tehnic românesc cultivă încă, în multe companii, o cultură a afterwork-urilor cu alcool, a meselor de negociere de seară târzie, a deplasărilor extra-program la conferințe — toate spații în care prezența implicită este norma masculină.

10.6. Self-selection și efectul stereotipurilor

Nu trebuie ignorat nici fenomenul de auto-selecție: femeile, formate într-o cultură care le-a transmis că leadership-ul tehnic este „pentru bărbați”, aplică mai rar pentru rolurile senior chiar și atunci când sunt complet calificate. Cercetarea arată că bărbații aplică pentru un job dacă îndeplinesc circa 60% din criterii, în vreme ce femeile așteaptă de regulă să îndeplinească 100%. Acest decalaj de „autoîncredere aplicată” nu este o trăsătură de caracter, ci rezultatul socializării. Soluția nu este de a cere femeilor „să fie mai îndrăznețe”, ci de a reforma criteriile, evaluarea și mesajul transmis prin cultura organizațională.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

11. INCLUZIUNE ȘI NEDISCRIMINARE: DINCOLO DE GEN

Egalitatea de șanse nu se reduce la dimensiunea de gen. OG 137/2000 și legislația conexasă protejează împotriva discriminării bazate pe rasă, etnie, religie, naționalitate, limbă, vârstă, dizabilitate, orientare sexuală sau alte criterii similare. În industria IT&C — un sector global, multilingv, multicultural — abordarea echitabilă a întregului spectru al diversității este atât o obligație legală, cât și un avantaj competitiv documentat.

11.1. Date limitate, dar relevante

Pe piața muncii din România, persoanele aparținând minorităților (etnice, religioase, lingvistice, de orientare sexuală) sunt, conform rapoartelor EIGE și CNCD, dezavantajate structural — în special la nivelul accesului la angajare și al condițiilor de muncă. Datele dezagregate sectorial pentru IT&C sunt extrem de limitate, în parte din cauza absenței unor mecanisme oficiale de colectare și în parte din cauza protecției datelor cu caracter personal (GDPR), care interzice procesarea fără temei legal a datelor sensibile.

Lipsa datelor nu echivalează însă cu absența problemei. Studiile calitative și rapoartele organizațiilor neguvernamentale documentează prezența unor pattern-uri de discriminare indirectă în recrutare (preferința implicită pentru anumite școli, universități, prenume, accent), promovare (lipsa modelelor pozitive în top management) și retenție (sentimentul de „neapartenență” în culturi corporatiste omogene).

11.2. Abordarea responsabilă

Discuția despre incluziune trebuie purtată cu rigoare, evitând două capcane simetrice: negarea problemei („la noi nu există discriminare”) și suprasimplificarea ei (transformarea oricărei diferențe într-o „dovadă” de discriminare). Abordarea responsabilă pornește de la mecanisme și procese, nu de la presupuneri privind motivele individuale.

11.3. Ce se poate face concret

- Mecanisme interne anti-discriminare clare: politici scrise, canale de raportare confidențiale, proceduri de investigare imparțială, inclusiv pentru hărțuire, pe bază de gen, etnie sau alte criterii.
- Audit al proceselor de recrutare și promovare: revizuirea anunțurilor de angajare pentru limbaj inclusiv, eliminarea criteriilor irelevante, structurarea interviurilor cu grile comune, monitorizarea ratelor de respingere pe categorii.
- Colectare voluntară și anonimă a datelor demografice: în limitele GDPR, salariații pot fi invitați să răspundă voluntar la sondaje anonimizate care permit monitorizarea diversității organizaționale fără identificare individuală.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Formare anti-bias pentru manageri: programe documentate științific (nu cele superficiale de tip „sensibilizare”), care abordează biasurile inconștiente în evaluarea performanței, atribuirea proiectelor și deciziile de promovare.
- Suport pentru grupurile profesionale interne (Employee Resource Groups), cu condiția ca acestea să aibă mandate clare, resurse și acces la conducere.

11.4. Intersecționalitatea

Conceptul de intersecționalitate, dezvoltat în literatura academică din anii '80, atrage atenția asupra faptului că o persoană poate aparține simultan mai multor categorii vulnerabile (de exemplu: femeie + minoritate etnică + cu dizabilitate vizibilă), iar dezavantajele se cumulează în moduri care nu sunt simpla sumă a componentelor. EIGE, în Indicele Egalității de Gen 2024, include o dimensiune dedicată „intersecting inequalities”, recunoscând că politicile publice trebuie să țină cont de această realitate. Pentru sectorul IT&C, implicația practică este că politicile de egalitate de gen trebuie să fie compatibile și complementare cu cele de incluziune generală, nu izolate de acestea.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

12. CADRUL LEGISLATIV NAȚIONAL

12.1. Legea 202/2002, republicată

Actul normativ central este Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial nr. 326 din 5 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare (Legea 229/2015, Legea 178/2018, Legea 232/2018 ș.a.). Legea transpune în dreptul intern Directiva 2006/54/CE (reformarea principiului egalității de șanse) și parțial Directiva 2010/41/UE. Aplicarea sa este detaliată prin HG 262/2019 — Norme metodologice pentru aplicarea Legii 202/2002, care precizează procedurile concrete pe care instituțiile și companiile trebuie să le implementeze (responsabilități, raportare, mecanisme de sesizare).

Principalele garanții instituite prin Legea 202/2002:

- Accesul nediscriminatoriu la angajare, la toate posturile vacante și la toate nivelurile ierarhice (art. 7).
- Venituri egale pentru muncă de valoare egală (art. 7 lit. c).
- Acces egal la promovare, formare profesională, beneficii și organizații profesionale.
- Interzicerea discriminării bazate pe statutul familial sau marital.
- Obligația angajatorilor cu peste 50 de salariați de a desemna un expert/tehnician în egalitate de șanse sau o persoană cu atribuții în acest domeniu (art. 2 alin. 4-5).
- Obligația elaborării unor planuri de acțiune privind egalitatea de șanse, inclusiv măsuri privind politica de remunerare și promovarea în funcții.

12.2. Sancțiuni contravenționale

Încălcarea principalelor dispoziții ale Legii 202/2002 constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 100.000 lei, conform art. 37. Constatarea și sancționarea se fac de către Inspekția Muncii (în domeniul ocupării) și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în alte domenii).

12.3. Codul Muncii și OUG 137/2000

Cadrul este completat de Legea 53/2003 (Codul Muncii), care interzice expres discriminarea la angajare și la încetarea contractului, și de OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată prin Legea 48/2002, republicată. OG 137/2000 este actul-cadru general în materie de antidiscriminare și instituie Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) ca autoritate de stat în domeniu.

12.4. Alte acte conexe

- HG 262/2019 — Normele metodologice pentru aplicarea Legii 202/2002.



Cofinanțat de Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.
- Legea 210/1999 privind concediul paternal.
- HG 970/2023 privind metodologia de prevenire și combatere a hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă.
- Legea 367/2022 privind dialogul social, care reglementează negocierea colectivă.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

13. CADRUL EUROPEAN ȘI DIRECTIVELE 2019/1158 ȘI 2023/970

13.1. Egalitatea de gen în dreptul UE

Egalitatea între femei și bărbați este consacrată ca valoare fundamentală a UE prin art. 2 și 3 ale Tratatului privind Uniunea Europeană (TUE), iar principiul plății egale este reglementat la art. 157 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE), unul dintre cele mai vechi principii ale dreptului comunitar (prezent încă în Tratatul de la Roma din 1957).

13.2. Directiva 2006/54/CE și Directiva 2019/1158

Directiva-cadru actuală în materie este 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare). Aceasta consolidează drepturile preexistente și precizează regulile privind sarcina probei: într-un litigiu, după ce reclamantul prezintă fapte care permit prezumția discriminării, sarcina probei trece la pârât.

Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și a îngrijitorilor (work-life balance), transpusă în dreptul român prin OUG 26/2022, completează cadrul cu drepturi suplimentare: concediul paternal de 10 zile, concediul de îngrijire (5 zile pe an pentru îngrijirea unei rude), dreptul de a solicita formule flexibile de muncă pentru părinții cu copii sub 8 ani, precum și protecția împotriva represaliilor pentru exercitarea acestor drepturi. Această directivă este relevantă în mod special pentru sectorul IT&C, unde aplicarea efectivă a flexibilității și gestionarea concediilor parentale rămân subiecte de negociere colectivă.

13.3. Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială

Directiva (UE) 2023/970, adoptată la 10 mai 2023 și publicată în Jurnalul Oficial al UE seria L 132 din 17 mai 2023, reprezintă cea mai semnificativă evoluție legislativă în materie de egalitate salarială din ultimii 15 ani. Termenul-limită pentru transpunerea în dreptul intern este 7 iunie 2026.

13.4. Principalele obligații instituite

Directiva 2023/970 introduce un set de obligații aplicabile tuturor angajatorilor din sectorul public și privat:

- Transparență în recrutare: obligația de a comunica nivelul salarial inițial sau intervalul salarial înainte de interviu, precum și interzicerea solicitării istoricului salarial al candidatului.
- Dreptul la informare al salariaților: dreptul de a solicita și obține informații privind nivelul mediu de salarizare, defalcat pe sexe, pentru categorii de salariați care prestează aceeași muncă sau muncă de valoare egală.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Obligația de raportare publică a decalajului salarial (gender pay gap), cu praguri progresive: angajatorii cu peste 250 de salariați raportează anual începând din 7 iunie 2027; cei cu 150-249 salariați la fiecare 3 ani; cei cu 100-149 salariați la fiecare 3 ani începând din 2031.
- Evaluarea comună a salariilor (joint pay assessment): atunci când raportarea evidențiază un decalaj de peste 5% nemotivat de criterii obiective, angajatorul este obligat să efectueze o evaluare comună cu reprezentanții salariaților și să întreprindă măsuri corective.
- Inversarea sarcinii probei: în litigiile privind discriminarea salarială, dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile de transparență, sarcina probei este la angajator (acesta trebuie să demonstreze absența discriminării).
- Despăgubiri integrale pentru salariații prejudiciați (back pay, bonusuri pierdute, oportunități pierdute, prejudiciu moral), fără plafon prestabilit.

13.5. Stadiul transunerii la nivel european

La data redactării prezentului document, transpunerea Directivei 2023/970 este în diferite stadii în statele membre. Țările cele mai avansate sunt Belgia (Federația Valonia-Bruxelles), Malta și Polonia, care au publicat proiecte de act normativ. Alte state — Cipru, Finlanda, Germania, Irlanda, Lituania, Slovacia, Suedia — au draft-uri parțiale. Olanda a anunțat oficial că nu va respecta termenul de 7 iunie 2026. Comisia Europeană a reiterat așteptarea respectării termenului. România nu figurează printre statele cu draft public consolidat la momentul redactării.

13.6. Implicații pentru sectorul IT&C românesc

Indiferent de ritmul transunerii naționale, multinaționalele cu prezență în România vor fi obligate să se conformeze prin entitățile lor europene. Mai mult, Directiva permite angajaților să invoce direct, în fața instanțelor naționale, prevederile cu efect direct (cele suficient de clare și necondiționate), chiar și în absența legii naționale de transpunere — în special pentru drepturile la informare și inversarea sarcinii probei.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

14. INSTITUȚIILE DE SUPRAVEGHERE

14.1. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

CNCD este autoritatea de stat în domeniul nediscriminării, autonomă, cu personalitate juridică, sub control parlamentar, garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării (OG 137/2000, art. 16). Atribuții principale:

- Investigarea, pe baza sesizărilor sau din oficiu, a faptelor de discriminare.
- Aplicarea de sancțiuni contravenționale (avertismente, amenzi între 1.000 și 100.000 lei, în funcție de gravitate).
- Emiterea de recomandări către autorități și operatori privați.
- Asistarea persoanelor discriminate în procedurile judiciare.

14.2. Inspekția Muncii

Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale (ITM), este autoritatea de control în relațiile de muncă, inclusiv în privința egalității de șanse. Inspectorii de muncă pot constata și sancționa încălcări ale Legii 202/2002 în domeniul ocupării. ITM este, în multe cazuri, prima instanță de sesizare pentru salariații care suspectează discriminare salarială, având competența de a verifica documentele salariale și de a audia părțile.

14.3. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse (ANES)

ANES, înființată în subordinea Ministerului Muncii, coordonează strategiile naționale în domeniul egalității de șanse, monitorizează aplicarea legislației și asigură schimbul de informații cu organismele europene (EIGE, în special). ANES elaborează rapoarte, studii și prognoze, dar nu are competențe de sancționare directă a operatorilor privați.

14.4. Avocatul Poporului și instanțele judecătorești

În cazurile sistemice, persoanele afectate pot sesiza Avocatul Poporului. Instanțele judecătorești civile sunt competente pentru acțiunile în pretenții (despăgubiri pentru discriminare salarială, anularea concedierilor discriminatorii). Termenul general de prescripție pentru drepturile salariale este de 3 ani de la data nașterii dreptului, conform Codului Muncii.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

15. LIMITELE APLICĂRII LEGII

Legislația națională și europeană în materie de egalitate de gen este comprehensivă și, în mare parte, coerentă. Aplicarea efectivă rămâne însă deficitară, din motive structurale care depășesc cadrul juridic propriu-zis.

15.1. Asimetria informațională

În absența transparenței salariale, salariații nu cunosc, în general, salariile colegilor lor. Suspiciunea de discriminare salarială este astfel dificil de documentat. Directiva 2023/970 abordează direct acest punct prin instituirea dreptului la informare, însă efectul concret depinde de modul în care va fi transpusă în dreptul intern.

15.2. Asimetria de putere

Salariatul individual este structural mai vulnerabil decât angajatorul în negocierea salarială și în cadrul oricărui litigiu. Costurile, timpul și expunerea reputațională a unui proces sunt disproporționate pentru un salariat individual, mai ales într-un sector ca IT&C, unde reputația profesională este o componentă-cheie a empleabilității.

15.3. Teama de represalii

Deși legislația interzice expres represaliile împotriva persoanelor care depun reclamații, frica de retorsiune indirectă (lipsa promovării, atribuirea proiectelor mai puțin atractive, marginalizarea în echipă) este un factor documentat de descurajare a sesizărilor. Studiile EIGE arată că majoritatea cazurilor de discriminare salarială nu sunt niciodată raportate.

15.4. Slăbiciunea instituțională

CNCD și ITM sunt instituții cu resurse limitate raportat la mărimea pieței muncii. Numărul de inspectori și capacitatea de instrumentare a cazurilor complexe (unde simpla comparare a salariilor nu este suficientă, fiind necesară analiza valorii muncii) sunt insuficiente.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

16. ROLUL DIALOGULUI SOCIAL ȘI AL SINDICATELOR

În toate țările europene cu performanțe ridicate în privința egalității salariale, dialogul social structurat și sindicatele puternice joacă un rol central. Țările nordice (Suedia, Danemarca, Finlanda), Olanda, Belgia, Austria — toate au în comun o tradiție solidă de negociere colectivă cu acoperire ridicată, prin care principiul plății egale este transformat în clauze concrete de contract.

16.1. De ce este sindicatul instrumentul potrivit

Spre deosebire de salariatul individual, sindicatul agregă puterea de negociere și poate solicita informații salariale colective, fără riscul individual al represaliilor. Mai mult, sindicatul poate negocia clauze de contract colectiv de muncă (CCM) care depășesc minimul legal și transformă bunele practici în obligații contractuale exigibile.

16.2. Funcțiile sindicatelor în acest domeniu

- Reprezentare colectivă a intereselor salariaților în fața angajatorilor și autorităților.
- Negociere de clauze CCM privind grilele salariale, criteriile de promovare, regulile pentru CIC.
- Monitorizare a practicilor reale ale companiilor (raportările anuale, evaluările, distribuția bonusurilor).
- Sprijin pentru sesizări la CNCD, ITM sau în instanță.
- Comunicare publică și ridicare a standardelor de transparență la nivel sectorial.

16.3. Cadrul legal românesc — Legea 367/2022

Legea 367/2022 a dialogului social, care a înlocuit vechea Lege 62/2011, a redus pragurile pentru constituirea sindicatelor (de la 15 la 10 membri) și facilitarea negocierii colective. Pentru sectorul IT&C, deși acoperirea sindicală rămâne sub media națională, evoluțiile recente — inclusiv constituirea SITT — indică o tendință de organizare sindicală sectorială.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

17. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ: MECANISME CONCRETE

Contractul colectiv de muncă este instrumentul prin care principiile abstracte ale legii se transformă în obligații concrete, exigibile, măsurabile. Mai jos sunt prezentate clauze tipice prin care se poate corecta discriminarea indirectă asociată CIC, prin exemple de formulare contractuală inspirate din CCM-uri europene de referință.

17.1. Tablou sinteză: probleme tipice și soluții CCM

Înainte de a prezenta clauzele detaliate, propunem o sinteză tabelară care leagă fiecare problemă identificată de o clauză CCM corespunzătoare și de un indicator de monitorizare verificabil. Acest tabel poate fi folosit direct ca punct de plecare în negocierea unui CCM.

Problemă / risc	Clauză CCM recomandată	Indicator de monitorizare
Opacitate salarială	Benzi/grile pe rol și nivel + raport anual pay gap (agregat)	Pay gap + distribuție pe niveluri
Promovare informală	Criterii publice + comisie mixtă + feedback documentat	% femei în senior/lead/manager
Motherhood penalty (CIC)	Ajustare la revenire: cel puțin creșterea medie aplicată în companie pe perioada CIC	Diferență post-CIC vs cohortă
Acces inegal la formare	Buget minim/an pentru certificări + acces echitabil	Participare training pe gen/nivel
Disponibilitate impusă (greedy jobs)	Reguli pentru întâlniri în afara orelor + rotația deplasărilor	Distribuția on-call/deplasări pe gen
Incluziune / minorități	Clauză multi-criteriu + mecanism de sesizare confidențial	Timp de soluționare / remedieri

Tabelul de mai sus oferă cadrul de orientare. În continuare, fiecare clauză este detaliată sub formă de propunere de text contractual, gata pentru a fi preluat și adaptat la specificul fiecărei companii.

17.2. Clauza privind ajustarea salariului la revenirea din CIC

„La revenirea din concediul de creștere a copilului, salariul de bază al salariații/salariatului se ajustează cu media procentuală a creșterilor salariale acordate, în perioada concediului, salariaților din aceeași grilă/bandă salarială. Ajustarea se aplică cu efect retroactiv de la data la care s-au aplicat creșterile respective și se cumulează cu eventualele alte drepturi salariale rezultate din promovări sau reîncadrări.”

17.3. Clauza privind continuitatea evaluării profesionale

„Perioada concediului de creștere a copilului nu constituie criteriu de ne-evaluare sau de evaluare nefavorabilă. La revenire, salariața/salariatul are dreptul la o reuniune formală de re-onboarding cu superiorul ierarhic, în care se



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

stabilesc obiectivele și se identifică nevoile de formare. Atribuirea proiectelor și a responsabilităților se face fără discriminare bazată pe perioada de absență.”

17.4. Clauza privind accesul prioritar la formare

„Salariații care revin din concediul de creștere a copilului beneficiază de acces prioritar la programele interne de formare profesională și la cele externe finanțate de companie, pentru o perioadă de minimum 12 luni de la data revenirii, în limita a 5% din bugetul anual de formare al unității organizatorice.”

17.5. Clauza privind raportarea internă

„Angajatorul publică anual către reprezentanții salariaților un raport sintetic privind: (a) decalajul salarial mediu între femei și bărbați, defalcat pe categorii de salariați; (b) distribuția promovărilor pe sexe și niveluri ierarhice; (c) ratele de revenire din concediul de creștere a copilului; (d) media bonusurilor anuale, defalcată pe sexe și grilă salarială.”

17.6. Clauza privind comisia mixtă paritară

„La nivelul companiei se constituie o Comisie Mixtă pentru Egalitatea de Șanse, compusă din reprezentanți paritari ai conducerii și ai salariaților (sau ai sindicatului). Comisia are atribuții consultative și de monitorizare, se reunește semestrial și emite recomandări scrise privind politica de remunerare, criteriile de promovare și gestionarea situațiilor sensibile.”



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

18. MONITORIZARE ȘI RAPORTARE: SET MINIM DE INDICATORI

Monitorizarea este o componentă esențială a oricărui livrabil pe fonduri europene și a oricărui mecanism credibil de egalitate de șanse. În absența unor indicatori măsurabili, raportați periodic, principiile rămân declarative. Acest capitol propune un set minim de indicatori, gândit pentru a fi aplicabil în companii IT de orice mărime, cu raportare agregată și respectarea confidențialității individuale.

18.1. Principii de proiectare a indicatorilor

- Confidențialitate: raportare doar agregată, fără posibilitatea identificării individuale (categoriile cu cel puțin 5 persoane).
- Comparabilitate: definiții stabile în timp, pentru a permite urmărirea evoluției pe ani.
- Auditabilitate: surse de date documentate, metodologie scrisă, accesibilă reprezentanților salariaților.
- Acțiune: fiecare indicator trebuie să declanșeze o reacție atunci când depășește un prag (de exemplu, 5% — pragul Directivei 2023/970).

18.2. Setul minim de indicatori

Indicatorii recomandați pentru un sistem credibil de monitorizare a egalității de șanse într-o companie IT:

- Pay gap neajustat (median și media), la nivel de companie și pe familii ocupaționale (de exemplu: software engineering, QA, project management, support, vânzări).
- Distribuția salariaților pe niveluri (junior / mid / senior / lead / manager / director), defalcată pe sex, cu evoluție anuală pentru a evidenția segregarea verticală.
- Rata de promovare pe gen și nivel, în perioade de raportare egale; timpul mediu până la promovare per nivel.
- Indicator dedicat CIC: diferența salarială între o salariată/un salariat venit din CIC și cohorta sa comparabilă, măsurată la 0–6 luni și la 6–12 luni după revenire.
- Acces la formare și la proiecte strategice: număr de zile de formare pe persoană, distribuția certificărilor finanțate de companie, atribuirea proiectelor cu vizibilitate ridicată — toate defalcate pe gen și nivel.
- Indicatori de incluziune: număr de sesizări (anonimizate), timp mediu de soluționare, măsuri corective aplicate, rata de represalii raportate (post-soluționare).
- Distribuția bonusurilor și a componentelor variabile (RSU, performance bonus, prime de proiect) pe gen și nivel.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

18.3. Frecvența raportării

Recomandarea este o raportare anuală completă, însoțită de o raportare intermediară la 6 luni pentru indicatorii sensibili la timp (CIC, sesizări, promovări). Directiva (UE) 2023/970 introduce obligații de raportare publică pentru companiile cu peste 100 de salariați, cu termene progresive începând cu 7 iunie 2027 — sistemele interne de monitorizare ar trebui calibrate de pe acum pentru a putea răspunde acestor cerințe.

18.4. Pragul de 5% și consecințele depășirii

Directiva 2023/970 stabilește un prag operațional important: dacă raportarea internă evidențiază un decalaj salarial nejustificat de peste 5% pe categorii comparabile, angajatorul este obligat să declanșeze o evaluare comună a salariilor (joint pay assessment) împreună cu reprezentanții salariaților, să identifice cauzele și să implementeze măsuri corective. CCM-urile pot prelua explicit acest prag și pot defini procedurile de declanșare, pentru a evita interpretări divergente.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

19. PLAN DE IMPLEMENTARE ÎN ORGANIZAȚII IT

Pentru a transforma intențiile în rezultate, este necesar un plan de implementare cu etape clare, responsabili și calendare verificabile. Modelul propus mai jos este orientativ și poate fi adaptat la specificul fiecărei companii și la dimensiunea organizației sindicale partener. Planul este construit pentru a fi rulat printr-o comisie mixtă angajator-reprezentanți ai salariaților, în cicluri anuale, cu corecții la 6 luni.

19.1. Etapele planului

Pasul 1 — Constituirea comisiei mixte și definirea mandatului

Părțile (angajator și sindicat sau reprezentanți ai salariaților) negociază componența comisiei (paritară), mandatul (indicatori, frecvența raportărilor, regimul de confidențialitate, accesul la datele primare), termenul de mandat și mecanismele de soluționare a divergențelor. Mandatul se consemnează în scris și este parte a CCM sau a unui regulament intern.

Pasul 2 — Definirea arhitecturii de roluri și niveluri

Înainte de orice analiză cantitativă, este nevoie de un cadru comun: care sunt rolurile (familii ocupaționale), care sunt nivelurile (junior, mid, senior etc.), ce înseamnă „muncă de valoare egală” în contextul companiei. Acest pas este adesea omis, deși este precondiția unei analize valide. Fără el, datele de pay gap pot fi distorsionate de simpla diferență de mix profesional.

Pasul 3 — Colectarea datelor și raportul anual

Pe baza setului minim de indicatori (Capitolul 18), departamentul HR colectează datele și pregătește raportul anual. Comisia mixtă revizuieste metodologia și formularea, înainte de publicarea internă. Raportul este transmis tuturor salariaților în formă agregată, conform regulilor de confidențialitate.

Pasul 4 — Negocierea sau actualizarea clauzelor CCM

Pe baza raportului, părțile negociază clauzele relevante: transparentă salarială, criterii de promovare, ajustare la revenirea din CIC, acces la formare, mecanisme de sesizare. Folosirea tabloului-sinteză (Capitolul 17.1) ajută la menținerea unei structuri logice problemă-clauză-indicator.

Pasul 5 — Implementare cu follow-up la 6 luni

Măsurile aprobate intră în implementare. La 6 luni, comisia mixtă evaluează stadiul aplicării, identifică obstacolele, propune corecții. Această verificare intermediară este critică, pentru că diferențiază un mecanism real de unul pur declarativ.

Pasul 6 — Comunicare către membri și reluare a ciclului



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

Rezultatele agregate, măsurile aplicate, corecțiile efectuate sunt comunicate salariaților printr-un canal stabilit (intranet, prezentare la adunarea generală, newsletter sindical). Ciclul se reia anual, cu calibrarea metodologiei în funcție de lecțiile învățate.

19.2. Roluri și responsabilități

- Conducerea companiei: angajament public, alocare de resurse, decizii finale pe măsuri.
- Departamentul HR: colectarea și analiza datelor, suport metodologic, comunicare internă.
- Reprezentanții salariaților / sindicatul: validare metodologică, propuneri de clauze, monitorizare aplicare, sprijin pentru sesizări individuale.
- Comisia mixtă: forul de coordonare, dezbateri, propuneri de soluții, urmărire indicatori.
- Departamentul juridic / compliance: aliniere la Legea 202/2002, OG 137/2000, Directiva 2023/970, Directiva 2019/1158.

19.3. Calendarul orientativ

- Ianuarie–Februarie: comisia mixtă se constituie sau își reînnoiește mandatul.
- Martie–Aprilie: HR colectează datele anuale; comisia validează metodologia.
- Mai: publicare raport anual către salariați.
- Iunie–August: negocierea clauzelor noi sau actualizate ale CCM.
- Septembrie: implementare.
- Decembrie: follow-up intermediar la 6 luni; corecții și comunicare.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

20. BUNE PRACTICI ȘI STUDII DE CAZ

20.1. Modelul islandez — certificarea egalității salariale

Islanda este prima țară din lume care a impus, prin Legea Equal Pay Standard (2018), obligația companiilor cu peste 25 de salariați de a obține o certificare anuală a sistemului lor de salarizare ca fiind echitabil între genuri. Certificarea este auditată independent. Rezultatul: la nivelul Indicelui PwC Women in Work, Islanda s-a aflat constant pe primul loc între statele OECD în ultimii ani.

20.2. Modelul belgian — bilanțul salarial bianual

Începând cu 2012, Belgia obligă companiile cu peste 50 de salariați să elaboreze bianual un „bilanț analitic” al diferențelor salariale între femei și bărbați și să negocieze cu reprezentanții salariaților un plan de acțiune. Mecanismul este unul dintre primele prototipuri ale ceea ce a devenit, în 2023, Directiva UE privind transparența salarială.

20.3. Modelul francez — Index Egalitate Profesională

Franța aplică din 2019 un index numeric (0-100) care evaluează egalitatea profesională în firmele cu peste 50 de salariați, pe cinci dimensiuni (decalaj salarial, creșteri, promovări, întoarcere din concediu de maternitate, top 10 salarii). Companiile cu scor sub 75 sunt obligate să publice măsuri corective. Sancțiunile pot ajunge la 1% din masa salarială.

20.4. Mentorat și sponsorizare structurată

Programe de mentorat pentru femei aflate la trecerea senior → leadership au demonstrat efecte semnificative în companii precum Microsoft, IBM, SAP. Diferența cheie față de mentoratul „clasic” este că „sponsorul” se angajează activ să recomande mentee-ul pentru oportunități, nu doar să ofere sfaturi. Este o intervenție low-cost cu retur ridicat.

20.5. Negocierea „flexibilității reale”

În contrast cu „flexibilitatea declarativă” (politici scrise de care nimeni nu beneficiază din teama de penalizare), unele companii au negociat cu sindicatele clauze concrete: dreptul la 4 zile lucrătoare/săptămână cu pro-rata salarială, rotația obligatorie a participării la întâlniri în afara orelor, separarea evaluării performanței de „prezența în spațiul de lucru”. Aceste mecanisme reduc penalizarea pentru responsabilităților familiale, fără a fi exclusiv pentru femei (ceea ce ar fi, în sine, o formă de stereotipizare).



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

21. CONCLUZII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

Sectorul IT&C din România prezintă, simultan, una dintre cele mai bune rate de reprezentare feminină din UE și un set complet de mecanisme structurale prin care femeile sunt dezavantajate salarial și profesional pe parcursul carierei. Acest paradox — vizibilitate ridicată, dar inegalitate persistentă — nu este o particularitate românească, ci reflectă o tendință europeană mai amplă, în care intrarea femeilor pe piața muncii nu a fost însoțită de o redistribuire echivalentă a muncii neplătite și nici de o reformă a practicilor de evaluare și promovare.

21.1. Constatări de fond

- Decalajele salariale și de carieră în IT&C nu sunt rezultatul unor decizii izolate de discriminare, ci al unor practici sistemice — cu predilecție în zona evaluării, promovării și gestionării CIC.
- Concediul de creștere a copilului, deși un drept legal, produce în practică un dezavantaj salarial cumulativ care se transmite în pensie, prin omiterea persoanelor aflate în CIC din ciclurile salariale.
- România înregistrează o pondere relativ bună a femeilor printre manageri (în jurul a 35%, aproape de media UE), dar prezintă o segregare verticală clară: ponderea scade semnificativ pe niveluri ierarhice superioare, iar în top management-ul tehnic IT este și mai pronunțată.
- Dimensiunea de gen nu epuizează problema egalității de șanse. Incluziunea bazată pe etnie, vârstă, dizabilitate și alte criterii este parte integrantă a unei politici coerente, susținută de OG 137/2000 și de jurisprudența CNCD.
- Cadrul legislativ național este, în mare parte, conform exigențelor UE. Aplicarea efectivă, însă, este limitată de asimetria informațională, asimetria de putere și slăbiciunea instituțiilor de control.
- Directiva 2023/970 reprezintă o oportunitate majoră pentru ameliorarea situației, însă efectul depinde de calitatea transpunerii naționale și de capacitatea actorilor sociali (sindicate, ONG-uri, autorități) de a o utiliza eficient.
- Negocierea colectivă și CCM sunt, în context european, principalul instrument prin care principiile legale devin practici aplicate.

21.2. Direcții de acțiune

Pentru autoritățile publice:

- Transpunerea promptă, comprehensivă și fără diluări a Directivei 2023/970, cu termen de aplicare aliniat la 7 iunie 2026.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Întărirea capacității de control a CNCD și ITM, în special în cazurile complexe de discriminare indirectă.
- Investiții publice în rețeaua de creșe și grădinițe, ca mecanism structural de reducere a „motherhood penalty”.

Pentru angajatori:

- Adoptarea proactivă, fără a aștepta termenul legal, a transparenței salariale și a auditurilor interne de echitate.
- Stabilirea unor reguli clare, scrise, pentru ajustarea salarială la revenirea din CIC.
- Reformarea proceselor de evaluare și promovare cu eliminarea pe cât posibil a criteriilor subiective.

Pentru sindicate și reprezentanții salariaților:

- Includerea explicită a clauzelor de egalitate salarială și de gestionare CIC în CCM-urile aflate în negociere.
- Solicitarea de date salariale dezagregate de la angajatori, în temeiul Directivei 2023/970 și al legislației naționale.
- Constituirea de comisii mixte paritare pentru egalitatea de șanse și formarea reprezentanților în drepturile aplicabile.
- Cooperare sectorială pentru ridicarea standardelor: ceea ce este negociat într-o companie poate deveni reper pentru întreg sectorul.

21.3. Mesaj de încheiere

Egalitatea de gen în IT&C nu este un „nice to have” — este un test al maturității sectorului. Atâta timp cât 27% din specialiștii ICT sunt femei, dar restul indicatorilor (salarii, bonusuri, promovări, leadership) reflectă o realitate diferită, sectorul trăiește o tensiune nesustenabilă. Companiile care vor înțelege primele că transparența salariale și politicile reale de re-integrare după CIC sunt, simultan, conformitate legală, instrument de retenție și factor de productivitate, vor avea avantaj competitiv. Restul vor trebui să răspundă, mai devreme sau mai târziu, în fața legii — și a propriei piețe a muncii.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

ANEXE

Pentru completitudinea documentului și ca suport documentar la audit, se recomandă atașarea ca anexe a următoarelor documente, în forma lor integrală publicată oficial:

A.. Legislație națională

- Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Sursă oficială: legislatie.just.ro și anes.gov.ro.
- HG 262/2019 — Norme metodologice pentru aplicarea Legii 202/2002. Sursă: legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/213375.
- OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată prin Legea 48/2002, republicată. Sursă oficială: cncd.ro și legislatie.just.ro.
- OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor.
- OUG 26/2022 — transpunerea în dreptul român a Directivei (UE) 2019/1158 (work-life balance).
- Legea 367/2022 a dialogului social.
- HG 970/2023 — metodologia privind hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă.

B.. Legislație europeană

- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 privind transparența salarială. Sursă oficială: EUR-Lex.
- Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și a îngrijitorilor (work-life balance).
- Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de șanse și de tratament în materie de încadrare în muncă (reformare).
- Directiva (UE) 2022/2381 — Gender Balance on Corporate Boards Directive.
- Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene — art. 157 (principiul plății egale).

C.. Rapoarte de referință

- EIGE — Gender Equality Index 2024. Sustaining momentum on a fragile path. Sursă: eige.europa.eu.
- EIGE — Romania Country Factsheet 2024-2025.
- Eurostat — ICT specialists in employment, 2024 (isoc_sks_itsps).
- Eurostat — ICT education: a statistical overview, 2024.



Program: Programul Educație și Ocupare

Prioritate: P1.Modernizarea instituțiilor pieței muncii

Obiectiv specific: ESO4.2_Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii

Apel de proiecte: Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II - Federații - relansare 2025

Titlu proiect: **AGILE - Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT**

Contract PEO/644/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/ 348468

- Eurostat — Women held 35% of managerial positions in 2024 (publicat 2 martie 2026; lfsa_eegais).
- Comisia Europeană — Women in Digital Scoreboard 2024.
- EIGE — Gender pay gap in ICT and platform work.
- ANES — Analiza 2024 privind situația femeilor și bărbaților în poziții de decizie.
- OECD — Reviews of Labour Market and Social Policies: Romania 2025.
- FES România — Monitorul Social 2024 privind inegalitățile de gen pe piața muncii.
- PwC Romania — Gender Pay Gap Report 2024 (Paywell survey).
- PwC — Women in Work Index 2024-2026.
- OECD — Gender Equality in a Changing World (2025).
- INS — Comunicat de presă privind câștigul salarial mediu lunar (decembrie 2024).

D.. Resurse instituționale

- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării — www.cncd.ro
- Inspekția Muncii — www.inspectiamuncii.ro
- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse — anes.gov.ro
- European Institute for Gender Equality — eige.europa.eu
- Eurostat — ec.europa.eu/eurostat

— Sfârșit document —