

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI EGALITATEA DE GEN

în cultură, muzee și mass-media din România

Document de suport — în cadrul proiectului

AGILE – Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă 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	Mai- iunie 2026

Elaborat de:

Expert recrutare GT și servicii sociale S – Celia Iacob

Se aprobă:

Manager Proiect – BALACI Georgel

NOTĂ METODOLOGICĂ

Prezentul document 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. El răspunde obligației de a integra principiile orizontale ale programului — în particular cel privind egalitatea de șanse și de gen — în toate activitățile de formare și informare adresate grupului-țintă.

Documentul reprezintă o lucrare de sinteză extinsă, elaborată în perspectiva noii Strategii a Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2026–2030, adoptată de Comisia Europeană la 5 martie 2026, la propunerea Vicepreședintei Executive Roxana Mînzatu și a Comisarului pentru Egalitate Hadja Lahbib.

Analiza este structurată pe trei piloni sectoriali interconectați: sectorul muzeal și cultural, sectorul mass-media și al comunicării publice, respectiv industria tehnologiei informației și comunicațiilor (IT&C), cu un cadru general conceptual și normativ comun. Această arhitectură reflectă specificul proiectului AGILE și permite identificarea atât a mecanismelor comune ale inegalității, cât și a particularităților sectoriale.

Sursele de date utilizate sunt: Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE), Comisia Europeană (She Figures 2024), Eurostat, Global Media Monitoring Project (GMMP), Consiliul Internațional al Muzeelor (ICOM), Institutul Național de Statistică (INS), Institutul Național pentru Cercetare Culturală (INCFC), Consiliul Național al Audiovizualului (CNA), Organizația Internațională a Muncii (OIM) și studii sectoriale europene și naționale de referință. Nicio afirmație statistică nu apare fără trimitere la sursă.

Documentul este destinat activităților de informare a grupului-țintă, dialogului cu partenerii sociali, autoritatea de management PEO și oricărei instituții sau persoane interesate de politicile de egalitate de gen în sectoarele culturale, mediatice și tehnologice din România.



CUPRINS

Notă Metodologică	3
Capitolul 1. Strategia Uniunii Europene privind Egalitatea de Gen 2026–2030: Context, Obiective și Relevanță Sectorială	4
Capitolul 2. Cadru Conceptual: Definiții Operaționale și Principii Structurale	6
Capitolul 3. Tabloul Statistic European și Național: EIGE, Eurostat, She Figures 2024	8
Capitolul 4. Cadrul Juridic Internațional și European	11
Capitolul 5. Cadrul Juridic Național Românesc	13
Capitolul 6. Egalitatea de Gen în Sectorul Muzeal și Cultural din România	15
Capitolul 7. Politici Instituționale de Egalitate în Muze: Standarde ICOM și Modelul CMNM Iași	20
Capitolul 8. Egalitatea de Gen în Mass-Media și Comunicarea Publică	22
Capitolul 9. Mass-Media, Inteligența Artificială și Strategia UE 2026–2030	25
Capitolul 10. Egalitatea de Gen în Sectorul IT&C din România	26
Capitolul 11. Dialogul Social și Rolul Sindicatelor în Implementarea Egalității de Gen	28
Capitolul 12. Egalitatea de Gen ca Principiu Orizontal al PEO 2021–2027 și Proiectul AGILE	29
Capitolul 13. Sistemul de Monitorizare și Set Minim de Indicatori	31
Capitolul 14. Concluzii și Direcții de Acțiune	32
Capitolul 15. Directiva (UE) 2023/970 privind Transparența Salarială: Obligații Concrete	34
Capitolul 16. Femeile în Pozițiile de Conducere: Bariere Sistemice și Instrumente de Intervenție	35
Capitolul 17. Gender Mainstreaming în Proiectele Europene: CERV, ESF+, Creative Europe	36
Capitolul 18. Sănătatea la Locul de Muncă, Hărțuirea de Gen și Violența Cibernetică	37
Capitolul 19. Perspectiva Intersecțională: Gen, Vârstă, Etnie și Dizabilitate	38
Capitolul 20. Instituțiile de Monitorizare și Sancționare: Roluri, Competențe și Căi de Acces	39
Capitolul 21. Implementarea Politicilor de Egalitate de Gen: Ghid Practic	40
Capitolul 22. Proiecții 2026–2030 și Recomandări Strategice	41
Capitolul 23. Analiza Comparativă a Celor Trei Sectoare: Convergențe și Divergențe	43
Capitolul 24. Egalitatea de Gen și Colecțiile Muzeale: Rebalansarea Patrimoniului	45
Capitolul 25. Reprezentarea Femeilor în Știință și Impactul Mediatic: Date și Mecanisme	47
Capitolul 26. Echilibrul Viață-Muncă și Egalitatea de Gen în Sectoarele Culturale și Mediatice	48
Capitolul 27. Educația și Formarea Profesională din Perspectiva Egalității de Gen	50
Capitolul 28. Comunicarea Instituțională Sensibilă la Gen: Limbaj, Imagine și Identitate Vizuală	51

Capitolul 29. Bibliografie Selectivă și Surse de Aprofundare	52
Capitolul 30. Sinteză Generală: Egalitatea de Gen ca Proiect Instituțional, nu ca Declarație Formală	54
Anexa A. Legislație Națională — Tabel de Referință	56
Anexa B. Legislație Europeană — Tabel de Referință	57
Anexa C. Surse Statistice și Rapoarte de Referință	58
Anexa D. Resurse Instituționale	59

CAPITOLUL 1. STRATEGIA UNIUNII EUROPENE PRIVIND EGALITATEA DE GEN 2026–2030: CONTEXT, OBIECTIVE ȘI RELEVANȚĂ SECTORIALĂ

1.1. Adoptarea Strategiei și contextul politic european

La 5 martie 2026, cu ocazia pregătirii Zilei Internaționale a Femeii, Comisia Europeană a adoptat noua Strategie pentru Egalitatea de Gen 2026–2030, document de politică publică de rang înalt care orientează acțiunea Uniunii Europene pe o perioadă de cinci ani. Strategia a fost prezentată de Vicepreședinta Executivă Roxana Mînzatu, cu responsabilitate pe Oameni, Competențe și Pregătire, și de Comisarul pentru Egalitate Hadja Lahbib.

Strategia 2026–2030 se construiește pe moștenirea cadrului precedent (Gender Equality Strategy 2020–2025), care a produs legislație-cadru semnificativă: Directiva (UE) 2022/2381 privind echilibrul de gen în consiliile de administrație, Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială și Directiva (UE) 2024/1385 privind combaterea violenței împotriva femeilor. Totodată, Strategia 2026–2030 transformă în acțiuni concrete obiectivele Foii de parcurs pentru drepturile femeilor, adoptată în 2025 și sprijinită de toate statele membre.

Contextul global în care Strategia este adoptată este unul de presiune și regres: Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE) estimează că, la ritmul actual de progres, egalitatea deplină de gen în Uniunea Europeană nu va fi atinsă înainte de 2080. Nicio țară din lume nu se află pe traiectoria atingerii egalității de gen complete până în 2030. Conflictele armate, recesiunea democratică și criza climatică agravează vulnerabilitățile structurale ale femeilor la nivel global.

1.2. Cele opt priorități strategice ale Strategiei 2026–2030

Strategia 2026–2030 articulează opt domenii de acțiune prioritare, care acoperă în mod comprehensiv spectrul provocărilor actuale:

- Continuarea luptei împotriva violenței de gen, cu accent pe violența cibernetică și pe utilizarea abuzivă a tehnologiilor emergente, inclusiv a inteligenței artificiale;
- Promovarea celor mai înalte standarde de sănătate fizică și mentală pentru femei și fete, inclusiv sănătatea sexuală și reproductivă;
- Reducerea decalajului salarial și de pensii dintre femei și bărbați, inclusiv prin implementarea riguroasă a Directivei (UE) 2023/970;

- Îmbunătățirea accesului femeilor la economia digitală și la locuri de muncă în sectoarele viitorului, inclusiv tehnologia și inteligența artificială;
- Eliminarea stereotipurilor de gen din educație, mass-media și publicitate, ca factori structurali de reproducere a inegalității;
- Creșterea reprezentării femeilor în funcțiile de conducere politică, economică și instituțională;
- Promovarea egalității de gen în politicile externe și de ajutor umanitar ale Uniunii Europene;
- Combaterea intersecționalității discriminărilor, recunoscând că femeile sunt afectate în mod diferențiat în funcție de rasă, etnie, vârstă, dizabilitate sau orientare sexuală.

Strategia prevede 30 de măsuri concrete, a căror implementare va fi monitorizată prin indicatori specifici EIGE și raportată anual Parlamentului European și Consiliului.

1.3. Inițiativa SHIELD și noile instrumente de finanțare

Un element de noutate al Strategiei 2026–2030 este lansarea inițiativei dedicate SHIELD (Supporting Health, Independence and Equality for Life Development), care consolidează accesul la servicii de sănătate sexuală și reproductivă și sprijinul pentru supraviețuitoarele violenței de gen. SHIELD va fi finanțată din programele CERV și AgoraEU.

Totodată, Strategia anunță lansarea unui Fond pentru Egalitate, care va integra liniile de finanțare destinate egalității de gen din programele ESF+, Horizon Europe, Erasmus+ și CERV, facilitând accesul instituțiilor culturale și mediatice la resurse europene condiționate de implementarea politicilor de egalitate.

1.4. Relevanța Strategiei 2026–2030 pentru sectoarele culturale și mediatice

Sectoarele culturale, muzeale și mediatice ocupă un loc explicit în arhitectura Strategiei 2026–2030. Comisia Europeană recunoaște că mass-media și cultura nu sunt simple sectoare economice: ele produc sens, identitate și modele sociale care condiționează percepțiile publice despre autoritate, competență și gen. Stereotipurile de gen vehiculate prin conținuturile mediatice și prin narativele culturale au efecte documentate asupra aspirațiilor tinerilor, deciziilor de carieră și structurilor de putere din întreg corpul social.

Prioritatea a cincea a Strategiei — eliminarea stereotipurilor de gen din educație, mass-media și publicitate — se adresează direct instituțiilor vizate de proiectul AGILE. Aceasta implică obligații de reglementare mai stricte pentru conținuturile audiovizuale și publicitare, standarde de reprezentare echilibrată în producțiile finanțate din fonduri publice și integrarea

Pro
Pri
Ob
an



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



ducție și Ocupare

zarea instituțiilor pieței muncii

04.2 Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să eva
ș în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine
cereri 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

perspectivei de gen în politicile instituționale ale muzeelor și ale instituțiilor culturale publice.

Corelarea prezentului document cu Strategia 2026–2030 nu este un exercițiu formal. Este o expresie a angajamentului față de un cadru de politică publică european asumat de România și față de obligațiile derivate din calitatea de beneficiar al fondurilor structurale europene.

CAPITOLUL 2. CADRU CONCEPTUAL: DEFINIȚII OPERAȚIONALE ȘI PRINCIPII STRUCTURALE

2.1. Precizia terminologică ca cerință de conformitate

În contextul managementului de proiect european și al raportărilor față de Autoritatea de Management PEO, utilizarea consecventă și corectă a definițiilor juridice și instituționale constituie o cerință de conformitate. Definițiile prezentate mai jos sunt preluate din instrumentele juridice europene în vigoare și din ghidurile metodologice ale Institutului European pentru Egalitatea de Gen (EIGE Gender Glossary, 2023). Ele nu sunt convenționale — au valoare juridică directă.

Concept	Definiție juridică și operațională	Sursă
Sex / Gen	Sexul desemnează caracteristicile biologice și fiziologice. Genul este construcția socială a identităților, rolurilor și atributelor considerate adecvate pentru femei sau bărbați.	EIGE Glossary, 2023
Egalitate de gen	Drepturi, responsabilități și oportunități egale pentru femei și bărbați, fără ca sexul biologic să determine viața pe care o persoană o poate trăi.	Art. 23, Carta UE
Discriminare directă	Situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil pe baza sexului decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.	Directiva 2006/54/CE, Art. 2 alin. 1 lit. a
Discriminare indirectă	Dispoziție, criteriu sau practică aparent neutră care dezavantajează în mod special persoane de un anumit sex, fără justificare obiectivă.	Directiva 2006/54/CE, Art. 2 alin. 1 lit. b
Hărțuire bazată pe gen	Comportament nedorit legat de sexul persoanei, cu scopul sau efectul de a aduce atingere demnității și de a crea un mediu intimidant, ostil sau degradant.	Directiva 2006/54/CE, Art. 2 alin. 1 lit. c
Gender mainstreaming	Reorganizarea, dezvoltarea și evaluarea proceselor de politică astfel încât perspectiva egalității de gen să fie incorporată în toate politicile, la toate nivelurile și în toate etapele.	Concluziile Consiliului UE, 1998
Stereotip de gen	Convingere simplificată și generalizată despre modul în care bărbații și femeile sunt, se comportă sau ar trebui să se comporte. Devine discriminatoriu când stă la baza unor decizii instituționale.	EIGE Glossary, 2023

Concept	Definiție juridică și operațională	Sursă
Intersecționalitate	Discriminările bazate pe gen se suprapun cu discriminări bazate pe rasă, etnie, vârstă, dizabilitate sau clasă socială, producând experiențe specifice de excludere multiplă.	K. Crenshaw, 1989; Strategia UE 2026–2030
Plafon de sticlă	Bariere invizibile, dar reale, care împiedică avansarea femeilor competente spre pozițiile de conducere, indiferent de calificările lor formale.	Literatura de management organizațional
Tăcere arhivistică	Absența sistematică a contribuției femeilor din arhive, cataloage și narative instituționale, ca rezultat al practicilor istorice de omisiune sau atribuire greșită.	Levin, 2010; ICOM, 2022
Muncă de valoare egală	Activitate remunerată care, comparată pe baza acelorași indicatori, reflectă folosirea unor cunoștințe și efort similare — principiu consolidat prin Directiva (UE) 2023/970.	Legea 202/2002, Art. 1 lit. e

2.2. Egalitatea formală versus egalitatea substanțială

Distincția dintre egalitatea formală — garantarea drepturilor egale prin lege — și egalitatea substanțială — atingerea unor rezultate egale în practică — este centrală pentru înțelegerea de ce perseverența inegalităților de gen în sectoarele culturale și mediatice nu reprezintă o simplă problemă de aplicare a legii, ci o problemă de arhitectură instituțională și de cultură organizațională.

Strategia UE 2026–2030 adoptă explicit o perspectivă a egalității substanțiale: nu este suficient ca legea să nu discrimineze — instituțiile au obligația activă de a produce rezultate echitabile, prin politici de gen mainstreaming, monitorizare și raportare transparentă.

România dispune de un cadru legislativ formal relativ complet, dar mecanismele de monitorizare, implementare și sancționare rămân subdezvoltate. Discrepanța dintre nivelul de reglementare și rezultatele concrete — reflectată în poziția 26 din 27 în Indicele EIGE 2025 — ilustrează limita egalității strict formale.

CAPITOLUL 3. TABLOUL STATISTIC EUROPEAN ȘI NAȚIONAL: EIGE, EUROSTAT, SHE FIGURES 2024

3.1. Indicele de Egalitate de Gen EIGE 2025

Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE) calculează anual Indicele de Egalitate de Gen (IEG) pentru toate statele membre ale Uniunii Europene, pe o scală de la 1 la 100, unde 100 semnifică egalitate deplină. Indexul măsoară șase domenii structurale: muncă, bani, cunoaștere, timp, putere și sănătate.

Indicator EIGE 2025	Valoare	Observații
Scor mediu UE-27	63,4 / 100	Referință europeană
Suedia — cel mai ridicat scor	82,2 / 100	+18,8 față de medie UE
România — locul 26 din 27	59,7 / 100	−3,7 față de medie UE
Domeniu Putere de decizie, UE	55,5 / 100	Cel mai lent progres
Domeniu Putere de decizie, România	41,2 / 100	Cel mai slab indicator național
Progres anual mediu 2010–2025	+0,6 puncte/an	Insuficient față de obiective
Proiecție egalitate deplină UE	Nu înainte de 2080	Deficit structural grav

La ritmul actual de progres, egalitatea de gen deplină în Uniunea Europeană nu va fi atinsă înainte de 2080. Această proiecție nu este un fapt inevitabil — este rezultatul unor politici insuficient de ambițioase și al unor structuri instituționale care rezistă schimbării.

— EIGE, Gender Equality Index 2025

3.2. Reprezentarea feminină în management — date Eurostat 2024

Conform Eurostat (date de referință 2024, publicate în martie 2026), 35,2% din pozițiile manageriale din Uniunea Europeană erau ocupate de femei, față de 31,8% în 2014. La acest ritm, atingerea parității (50%) ar necesita patru-cinci decenii suplimentare. Distribuția pe state membre este extrem de eterogenă:

Stat membru	% femei în management	Observații
Suedia	44,4%	Cel mai ridicat scor UE

Stat membru	% femei în management	Observații
Letonia	43,4%	Europa Centrală și de Est — performanță
Polonia	41,8%	Performanță superioară medie
Media UE-27	35,2%	Referință
Germania	29,1%	Sub medie — economic majoră
Italia	27,9%	Printre cele mai scăzute scoruri
România	~33–35%	Estimat INS/Eurostat 2024
Cipru	25,3%	Cel mai scăzut scor UE

3.3. She Figures 2024 — femei în știință, cercetare și inovare

She Figures este publicația biennială a Comisiei Europene (ISBN: 978-92-76-95439-7) care monitorizează participarea femeilor în cercetare și inovare. Ediția 2024 documentează un paradox structural: cu cât o poziție este mai înaltă în ierarhia instituțională sau de vizibilitate publică, cu atât prezența femeilor este mai redusă. Datele sunt direct relevante pentru instituțiile muzeale și universitare cu misiune de cercetare patrimonială:

Indicator She Figures 2024 — UE	Femei	Bărbați
Absolvenți de doctorat	~48%	~52%
Profesoare universitare (grad complet)	~26%	~74%
Rectori de universități	~28%	~72%
Poziții senior management în cercetare	~31%	~69%
Membre ale academiilor naționale de științe	~22%	~78%
Decalaj de publicare (articole ca prim autor)	-18% față de bărbați	Referință

3.4. Indicatorii Strategiei UE 2026–2030 aplicabili sectoarelor culturale și mediatic

Strategia UE 2026–2030 introduce un set de indicatori de monitorizare care vizează direct sectoarele culturale și mediatic. Instituțiile beneficiare ale fondurilor europene vor fi evaluate în raport cu acești indicatori în cadrul raportărilor periodice:

- Ponderea femeilor în pozițiile de conducere ale instituțiilor culturale publice (Director General, Director adjunct, Consiliu de administrație) — obiectiv: minim 40% din sexul subreprezentat;
- Existența și implementarea unui plan formal de egalitate de gen la nivel instituțional, cu indicatori SMART și responsabili desemnați;
- Ponderea femeilor expert prezente în conținuturile mediatice monitorizate — obiectiv: paritate progresivă;
- Absența conținuturilor publicitare stereotipale în produsele finanțate din fonduri publice europene;
- Raportarea anuală a decalajului salarial de gen, dezagregat pe nivel ierarhic — obligatorie pentru angajatorii cu 100+ salariați din 2026.

CAPITOLUL 4. CADRUL JURIDIC INTERNAȚIONAL ȘI EUROPEAN

4.1. Dreptul internațional primar

Convenția OIM nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare: ratificată de România; consacră principiul muncă de valoare egală, remunerație egală, cu aplicabilitate directă în dreptul muncii române.

Convenția ONU CEDAW (1979), ratificată de România prin Decretul nr. 342/1981, obligă statul la măsuri active de eliminare a discriminării față de femei în toate domeniile vieții sociale, inclusiv muncă și cultură. CEDAW prevede explicit obligația de a modifica tiparele socio-culturale care perpetuează stereotipuri de gen (Art. 5).

Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE), Art. 8 și Art. 157: egalitatea dintre femei și bărbați ca obiectiv transversal al tuturor politicilor Uniunii; principiul egalității de remunerare cu aplicabilitate directă.

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, Art. 21 și Art. 23: interzicerea discriminării pe criteriul sexului; egalitatea în toate domeniile vieții sociale.

4.2. Directive europene relevante

Instrument juridic european	Conținut esențial	Impact sectorial
Directiva 2006/54/CE	Egalitate de șanse și tratament la angajare, promovare, formare, remunerare; interzicerea discriminării directe și indirecte și a hărțuirii	Transpusă prin Legea 202/2002; aplicabilă direct instituțiilor culturale și de media
Directiva (UE) 2019/1158	Echilibrul viață-muncă; concediu parental; dreptul la flexibilitate pentru părinți cu copii până la 8 ani	Transpusă în legislația națională; direct aplicabilă în relațiile de muncă din cultură și media
Directiva (UE) 2022/2381	Echilibrul de gen în consiliile de administrație — obiectiv 40% din sexul subreprezentat în pozițiile neexecutive până în 2026	Aplicabilă instituțiilor culturale publice cu consilii de administrație
Directiva (UE) 2023/970	Transparența salarială; raportare obligatorie pe gen pentru angajatorii cu 100+ salariați; termen de transpunere: 7 iunie 2026	Impune instituțiilor culturale și de media cu 100+ salariați raportare publică a decalajului salarial de gen

Instrument juridic european	Conținut esențial	Impact sectorial
Directiva (UE) 2024/1385	Combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice; criminalizarea violenței cibernetice	Relevant pentru mediul de lucru din media și instituțiile culturale
Reg. (UE) 2021/1057 — FSE+	Gender mainstreaming obligatoriu; indicatori de gen în monitorizare la toate operațiunile FSE+	Cadru normativ direct pentru PEO 2021–2027 și AGILE
Directiva Audiovizual 2018/1808	Interzicerea conținutului audiovizual care incită la ură sau discriminare pe criteriul sexului	Aplicabilă posturilor TV și platformelor de media online din România
Strategia UE Gen 2026–2030	30 de măsuri concrete; obiective de paritate; combaterea stereotipurilor; indicator monitorizare EIGE	Standard de referință; condiție pentru programe și finanțări europene

CAPITOLUL 5. CADRUL JURIDIC NAȚIONAL ROMÂNESC

5.1. Legislația primară

România dispune de un cadru legislativ național consistent în domeniul egalității de gen, derivat în proporție semnificativă din transpunerea directivelor europene. Principalele acte normative cu aplicabilitate directă în sectoarele vizate de AGILE sunt:

- Constituția României (1991, revizuită 2003), Art. 16 și Art. 41: egalitatea cetățenilor în fața legii; la muncă egală, salariul femeilor este egal cu cel al bărbaților — principiu constituțional cu aplicabilitate directă;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (republicată în M.Of. nr. 326/2013): cadrul general; condiții egale de angajare, promovare, formare și remunerare; instituie ANES ca autoritate de implementare;
- Legea nr. 53/2003 — Codul Muncii (republicat, M.Of. nr. 345/2011), Art. 5: interzicerea expresă a discriminării în raporturile de muncă pe criteriu de sex, la angajare, promovare, formare profesională și remunerare;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată, M.Of. nr. 99/2007): cadrul sancționator general; sesizările la CNCD; amenzi până la 100.000 lei pentru persoane juridice;
- Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (M.Of. nr. 492/2017): orice disparitate salarială explicabilă exclusiv prin gen constituie discriminare sancționabilă, indiferent de grila formală;
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M.Of. nr. 1238/2022): negociere obligatorie pe teme de egalitate de șanse; accesul sindicatelor la datele salariale dezagregate pe gen — instrument juridic esențial pentru reprezentanții sindicali;
- Legea nr. 148/2000 privind publicitatea (M.Of. nr. 359/2000): interzice publicitatea care lezează demnitatea umană sau discriminează pe criteriu de sex;
- OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului (M.Of. nr. 830/2010): reglementează dreptul legal la concediul de creștere a copilului, cu implicații directe asupra egalității salariale la revenire;
- Ordinul nr. 102/08.05.2024 al Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse: Ghidul metodologic pentru standardizarea Planului de Acțiune privind egalitatea de șanse — document de referință obligatoriu pentru instituțiile publice.

5.2. Regimul sancționator aplicabil

Autoritate competentă	Temei legal	Sancțiune aplicabilă
CNCD — Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	OG 137/2000	Avertisment sau amendă 1.000–100.000 lei
ITM — Inspectoratele Teritoriale de Muncă	Codul Muncii; Legea 202/2002	Amenzi 5.000–20.000 lei
Instanțe judecătorești	Cod Civil; Codul Muncii	Despăgubiri morale și materiale; reintegrare
CNA — Consiliul Național al Audiovizualului	Legea audiovizualului nr. 504/2002	Amendă sau suspendare licență
Autoritatea de Management PEO	Reg. (UE) 2021/1057	Corecții financiare și recuperare cheltuieli
ICOM — Consiliul Internațional al Muzeelor	Codul de Etică ICOM 2022	Excludere din rețeaua internațională

CAPITOLUL 6. EGALITATEA DE GEN ÎN SECTORUL MUZEAL ȘI CULTURAL DIN ROMÂNIA

6.1. Paradoxul cultural european — date și analize EIGE 2021

Raportul EIGE Gender in Culture and Media (2021) descrie un paradox prezent în toate statele membre, cu intensități variabile: femeile formează majoritar forța de muncă din cultura europeană, dar sunt o minoritate în pozițiile de conducere ale aceluiași sector. Această răsturnare de proporții nu reflectă diferențe de competență. Ea reflectă acțiunea conjugată a unor mecanisme structurale de excludere, înrădăcinate în decenii de practică instituțională.

Indicator sector cultural, UE (EIGE 2021)	Femei	Bărbați
Forța de muncă în sectorul cultural, UE-27	~54%	~46%
Directori de instituții culturale publice, UE-27	~37%	~63%
Directori de muzee naționale, UE	~35%	~65%
Directori de teatre naționale, UE	~32%	~68%
Directori de orchestre simfonice naționale, UE	~18%	~82%
Decalaj salarial mediu sector cultural, UE	-15% / -18%	Referință
Muzee cu politici formale de egalitate de gen	Sub 35% din eșantion ICOM 2022	—

6.2. Date ICOM — Voices: Museum Workers Speak (2022)

Consiliul Internațional al Muzeelor (ICOM) a realizat în 2022 cel mai amplu studiu privind condițiile de muncă în muzee la nivel global — Voices: Museum Workers Speak — pe un eșantion reprezentativ din zeci de țări. Concluziile confirmă și completează datele europene EIGE:

Indicator global — muzee (ICOM 2022)	Date
Femei în personalul general al muzeelor, global	~60%
Femei în poziții de director general (muzee)	~40%

Indicator global — muzee (ICOM 2022)	Date
Decalaj salarial directoare / directori generali	–14% până la –20%
Bariera principală raportată de femei	Lipsa mentoratului și criterii informale de selecție
Muzee cu politici formale de egalitate de gen	Sub 35% din eșantion
Muzee cu proceduri anti-hărțuire documentate	Sub 50% din eșantion

Muzeele nu pot vorbi despre incluziune socială atâta timp cât propriile lor structuri de conducere exclud sistematic femeile. Credibilitatea noastră ca instituții publice depinde de coerența dintre valorile proclamate și practicile interne.

— ICOM, *Voices: Museum Workers Speak*, 2022

6.3. Noua definiție a muzeului ICOM 2022 și obligațiile de egalitate

Consiliul Internațional al Muzeelor a adoptat în 2022 o nouă definiție a muzeului care integrează explicit principiile incluziunii și diversității: A museum is a not-for-profit, permanent institution in the service of society that researches, collects, conserves, interprets and exhibits tangible and intangible heritage. Open to the public, accessible and inclusive, museums foster diversity and sustainability.

Codul de Etică ICOM 2022 include pentru prima dată obligații privind politicile interne de non-discriminare și egalitate de gen. Implicațiile practice sunt directe: nicio instituție membră ICOM nu poate declara că respectă Codul de Etică al organizației în timp ce menține structuri de conducere exclusiv masculine, omite contribuția femeilor din colecțiile și narativele sale sau nu dispune de proceduri documentate de prevenire a hărțuirii.

6.4. România — sectorul muzeal în cifre

România ocupă locul 26 din 27 în Indicele de Egalitate de Gen EIGE 2025, cu un scor de 59,7 puncte, cu 3,7 puncte sub media europeană de 63,4. Domeniul cu scorul cel mai scăzut este puterea de decizie: 41,2/100 — cel mai slab indicator național, care reflectă cu precizie realitatea din sectoarele culturale.

Indicator — România	Valoare	Sursa
IEG EIGE 2025	59,7 / 100 (locul 26/27)	EIGE 2025
Scor domeniu Putere de decizie	41,2 / 100	EIGE 2025

Indicator — România	Valoare	Sursa
Angajate în sectorul cultural public	~56–58%	INS, Anuarul Statistic 2022
Femei în funcții de conducere, instituții culturale	~30–38% (estimat)	INCFC 2022; INS
Decalaj salarial gen, sector cultural și recreere	~12,4% în favoarea bărbaților	INS 2022
Cercetători femei din totalul cercetătorilor	~45%	Eurostat 2022

6.5. Subreprezentarea la nivel de conducere superioară — cazuri documentate

ICOM România — absența totală a femeilor în funcția de președinte. Comitetul Național Român al Consiliului Internațional al Muzeelor: de la înființare și până în prezent, funcția de președinte nu a fost niciodată deținută de o femeie. În condițiile în care personalul de specialitate din muzee este majoritar feminin (circa 56–58% la nivel național, conform INS), această absență totală la nivel de leadership reprezentativ reflectă un eșec structural persistent, nu o excepție conjuncturală.

Rețeaua Națională a Muzeelor din România (RNMR) nu publică statistici dezagregate pe gen privind conducerea sau structura personalului instituțiilor membre — o lacună care trebuie adresată prioritar în contextul obligațiilor de transparență ale Directivei (UE) 2023/970 și al exigențelor de raportare ale programelor europene.

Conform datelor estimate de INCFC și INS, majoritatea directorilor de muzee naționale, teatre naționale, opere, filarmonici și alte instituții de spectacole din România sunt bărbați — în proporție de circa 62–70%, în funcție de tipul de instituție și de nivelul administrativ-teritorial. Paradoxul este documentat cu precizie: femeile reprezintă majoratul forței de muncă din cultură, dar sunt o minoritate în conducerea instituțională a aceluiași sector. Ele execută, dar nu decid. Ele produc, dar nu reprezintă.

6.6. Stereotipuri de gen specifice sectorului muzeal

A. Tăcerea arhivistică și narativele selective

Instituțiile muzeale au moștenit arhive și colecții constituite în perioade în care contribuția femeilor a fost sistematic omisă, atribuită colegilor bărbați sau încadrată în roluri secundare. Asistenta lui X sau Colaboratoarea lui Y ascund frecvent contribuții științifice și artistice

esențiale, nerecunoscute ca atare la momentul producerii lor. Corectarea retroactivă a acestor omisiuni nu este posibilă fără alocare explicită de resurse și fără voință instituțională documentată printr-un plan de acțiune formal.

B. Distribuția stereotipică a funcțiilor în muzee

Femeile din muzee preiau disproporționat activitățile de mediere culturală, educație și comunicare cu publicul — activități vizibile, dar plătite mai prost și evaluate mai puțin în procesele de promovare. Managementul colecțiilor științifice și tehnice, achiziția de patrimoniu și reprezentarea externă în structuri de decizie sectoriale rămân dominate de bărbați.

C. Dubla evaluare a comportamentului profesional (double bind)

Același comportament asertiv este descris ca hotărât și cu viziune la un bărbat și ca dificilă sau agresivă la o femeie. Același nivel de exigență este profesionalism la un director și rigiditate la o directoare. Această dualitate a evaluărilor penalizează femeile indiferent de strategia comportamentală adoptată.

D. Vizibilitatea asimetrică în publicațiile de specialitate

Studiile de gen în muzeologie (Levin, 2010; ICOM, 2022) arată că autorii principali ai cataloagelor, studiilor de specialitate și publicațiilor instituționale sunt predominant bărbați, chiar și în instituții cu majoritate feminină a personalului. Contribuțiile femeilor apar mai frecvent ca anexe, mulțumiri sau note de subsol.

6.7. Plafonul de sticlă în cultură — mecanisme structurale

Plafonul de sticlă descrie barierele invizibile, dar reale, care împiedică avansarea femeilor competente spre pozițiile de conducere. În sectoarele culturale, aceste bariere sunt adesea mai greu de identificat tocmai pentru că instituțiile se auto-percep ca progresiste și deschise. Tocmai instituțiile care transmit valori de diversitate și incluziune reproduc, în structura propriei conduceri, exact tiparul de excludere pe care îl critică în narativele pe care le produc.

Mecanism de excludere	Descriere	Corelație Strategia UE 2026–2030
Rețele informale de recrutare	Pozițiile de conducere se ocupă frecvent prin recomandări din cercuri profesionale restrânse, dominate istoric de bărbați, care tind să reproducă structura existentă.	Prioritatea 6: Reprezentarea femeilor în conducere
Criterii informale de	Expresii neformalizate precum «are	Prioritatea 3: Decalajul salarial

Mecanism de excludere	Descriere	Corelație Strategia UE 2026–2030
evaluare	autoritate» sau «se impune natural» sunt frecvent utilizate în evaluările de competență, încărcate cu asociații de gen.	și de promovare
Prezentism ca indicator de performanță	Disponibilitatea de a lucra ore suplimentare este percepută ca semn de angajament, ignorând că aceasta este distribuită inegal pe criterii de gen.	Prioritatea 3; Directiva (UE) 2019/1158
Criteriile de experiență internațională	Mobilitatea internațională este valorizată în selecție; femeile au în medie o mobilitate mai redusă datorită sarcinilor de îngrijire — efect discriminatoriu indirect.	Prioritatea 6: Reprezentarea în conducere
Lipsa mentoratului structurat	Bărbații beneficiază mai frecvent de mentoratul informal al superiorilor ierarhici. Femeile au acces mai redus la aceste rețele de sprijin profesional.	Prioritatea 4: Accesul la economia digitală și la oportunități

6.8. Costurile instituționale ale inegalității

Inegalitatea de gen nu este doar o problemă morală și juridică — are costuri organizaționale măsurabile. Pierderea talentelor: femeile cu competențe înalte părăsesc instituțiile sau sectorul în absența perspectivelor de avansare. Calitatea deciziilor: cercetările privind diversitatea în echipele de conducere (McKinsey, Women in the Workplace, 2023) confirmă că echipele mixte iau decizii mai bune și generează performanțe organizaționale superioare. Legitimitatea publică: instituțiile culturale cu conducere predominant masculină justifică tot mai greu misiunea lor de reprezentare culturală a întregii societăți. Riscul reputațional și juridic: incidentele de hărțuire sau discriminare nesancționate pot genera litigii costisitoare și daune grave de imagine. Finanțările europene: programele UE (CERV, Erasmus+, Horizon, FSE+) condiționează din ce în ce mai explicit acordarea finanțărilor de existența politicilor interne de egalitate de gen.

CAPITOLUL 7. POLITICI INSTITUȚIONALE DE EGALITATE ÎN MUZEE: STANDARDE ICOM ȘI MODELUL CMNM IAȘI

7.1. Standardele ICOM și Codul de Etică 2022

Codul de Etică ICOM 2022 obligă muzeele membre să dispună de politici interne documentate în domeniul non-discriminării și al egalității de gen. Aceasta implică cel puțin: proceduri de recrutare și promovare transparente și nediscriminatorii; mecanisme de semnalare a hărțuirii; date dezagregate pe gen ale personalului; planuri de acțiune periodice revizuibile; și integrarea perspectivei de gen în politicile de colecționare, interpretare și comunicare publică.

7.2. Modelul aplicat la CMNM Iași — Plan de Acțiune Multianual 2024–2028

Complexul Muzeal Național Moldova Iași (CMNM Iași) a adoptat un Plan de Acțiune Multianual pentru implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2024–2028, întocmit conform modelului-cadru prevăzut în Ghidul metodologic aprobat prin Ordinul nr. 102/08.05.2024 al Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse. Planul reprezintă un exemplu de bună practică instituțională în sectorul cultural public românesc, replicabil de orice instituție cu misiune similară.

Domeniu de intervenție	Obiective principale	Indicatori de monitorizare	Termen
Cultură organizațională	Conștientizare stereotipuri; toleranță 0 față de limbaj sexist; identitate vizuală non-sexistă	4 campanii/an; 160 persoane conștientizate	Anual
Recrutare, promovare, remunerare	Proceduri echitabile de selecție; transparentizarea grilelor salariale	3 proceduri documentate; publicare site CMNM	Permanent
Echilibrul viață-muncă	Formule flexibile de lucru; suport pentru persoanele vulnerabile	Nr. angajați cu program flexibil; nr. beneficiari	Permanent
Leadership și acces la decizie	Transparența deciziilor; consultări deschise; paritate progresivă în conducere	1 procedură adoptată; informări periodice	Permanent
Combaterea violenței și hărțuirii	Toleranță 0 față de discriminare; proceduri de raportare anonimă	4 măsuri/proceduri documentate	Anual

Domeniu de intervenție	Obiective principale	Indicatori de monitorizare	Termen
Gender mainstreaming instituțional	Monitorizare sensibilă la gen; analiză diagnostic anuală	1 raport anual; 1 instrument de evaluare/an	Anual

Responsabilă de implementare la CMNM Iași: **Cristina Celia Iacob, Ofițer Egalitate de Șanse și Oportunități**. Planul de Acțiune CMNM Iași poate fi utilizat ca model de referință de orice instituție publică din sectorul cultural, indiferent de mărime sau profil.

7.3. Corelarea cu Strategia UE 2026–2030 — obligații noi pentru muzee

Strategia UE 2026–2030 introduce, în premieră față de cadrul anterior, o așteptare explicită față de instituțiile culturale publice finanțate din fonduri europene: acestea trebuie să demonstreze nu numai absența discriminării, ci un angajament activ față de paritate, incluziune și reprezentare echilibrată — în structura personalului, în colecțiile expuse și în narativele produse.

Concret, instituțiile muzale care accesează finanțări din programele Horizon Europe, CERV, ESF+ sau Creative Europe după 2026 vor fi evaluate în raport cu: existența unui plan formal de egalitate de gen; proporția femeilor în pozițiile de conducere; datele dezagregate pe gen ale personalului; și absența stereotipurilor de gen din comunicarea publică și din expoziții.

CAPITOLUL 8. EGALITATEA DE GEN ÎN MASS-MEDIA ȘI COMUNICAREA PUBLICĂ

8.1. Mass-media ca spațiu de producere a inegalității

Mass-media nu reflectă pur și simplu realitatea socială — o construiește. Fiecare alegere editorială — cine este fotografiat, cine este citat, cine are titlul de expert, care voce are autoritate — produce o reprezentare a societății. Când aceste alegeri sunt sistematic dezechilibrate pe criterii de gen, ele reproduce stereotipului că autoritatea, competența și leadershipul sunt atribute masculine.

Efectele nu sunt abstracte: influențează aspirațiile tinerilor, percepțiile angajatorilor și structurile de putere din întreg corpul social. Strategia UE 2026–2030 recunoaște explicit această dimensiune și o situează în prioritatea a cincea — eliminarea stereotipurilor de gen din media și publicitate — cu instrumente obligatorii, nu numai orientative.

8.2. Global Media Monitoring Project — date globale și europene (GMMP 2020)

Global Media Monitoring Project (GMMP) este cel mai amplu studiu periodic privind reprezentarea de gen în media, realizat la fiecare cinci ani pe un eșantion de 116 țări. Ediția 2020 consemnează:

Indicator GMMP 2020 — Europa	Femei	Bărbați
Experți citați sau intervievați în știrile europene	27%	73%
Experți în știrile economice/financiare	<20%	>80%
Prezentare ca victimă vs. expert	de 3× mai frecvent	Referință
Jurnaliste semnate — presă scrisă	41%	59%
Jurnaliste apărând ca experte	28%	72%
Știri pe tema inegalității de gen	<6% din total	—

Media nu reflectă realitatea — o construiește. Când femeile lipsesc din poziția de expert, de lider sau de autoritate în conținutul mediatic, publicul învață că acele poziții nu aparțin femeilor. Aceasta este o lecție care se reia zilnic, pe toate platformele și în toate formatele.

— Global Media Monitoring Project, Who Makes the News?, 2020

8.3. Mass-media românească — date CNA și context național

La nivel național, Consiliul Național al Audiovizualului (CNA) a realizat în 2020 un raport de monitorizare a reprezentării de gen în audiovizualul românesc. Specificitățile contextului românesc includ:

- Pozițiile de director editorial, redactor-șef și editor-coordonator în publicațiile și posturile de televiziune majore sunt ocupate majoritar de bărbați, chiar și atunci când personalul de execuție este majoritar feminin;
- Prezentatoarele TV și jurnalistele sunt evaluate mai frecvent pe criterii de aspect fizic și vârstă decât colegii bărbați cu funcții similare;
- Expertele sunt subreprezentate ca surse de autoritate în domeniile științific, economic și politic, chiar și atunci când prezența lor în domeniile respective este semnificativă;
- Conținutul publicitar conține în continuare reprezentări stereotipale: femeile sunt predominant asociate cu produse de îngrijire domestică, înfrumusețare și emoție; bărbații — cu produse tehnice, financiare și de leadership.

8.4. Ierarhia implicită a genurilor jurnalistice

Femeile semnează mai rar articole de analiză economică și politică și mai frecvent articole de cultură, social, învățământ și sănătate. Această segregare pe genuri jurnalistice reproduce și consolidează distribuția de gen a autorității în spațiul public. Efectul este autoperpetuant: lipsa modelelor feminine în jurnalismul de autoritate descurajează aspirațiile tinerelor jurnaliste spre aceste zone.

8.5. Publicitatea și stereotipurile de gen

Publicitatea reprezintă unul dintre mecanismele cele mai puternice de reproducere a stereotipurilor de gen, tocmai pentru că funcționează prin repetiție și prin asocieri implicite, nu prin argumente explicite. Studiile de psihologie cognitivă (Kahneman, 2011; Bem, 1983) confirmă că expunerea repetată la imagini stereotipale consolidează scheme mentale automate care influențează percepțiile și deciziile fără procesare conștientă.

Principalele tipare de stereotipizare documentate în publicitate includ: castingul generat (femeile apar majoritar în reclame la produse de îngrijire, bărbații în reclame la automobile, produse tehnice și servicii financiare); rolurile alocate (bărbatul expert recomandă, femeia utilizează); limbajul vizual care consolidează asociația masculinitate-autoritate și feminitate-emoție; și publicitatea digitală, unde algoritmi de targetare amplifică conținutul stereotipal care generează engagement rapid.

8.6. Cadrul de reglementare al publicității sexiste în România

Instrument normativ	Conținut și aplicabilitate
Legea nr. 148/2000 privind publicitatea	Interzice publicitatea care lezează demnitatea umană sau care discriminează pe criteriu de sex; sancțiuni contravenționale
OG nr. 137/2000 privind nediscriminarea	Publicitatea discriminatorie pe criteriu de gen poate fi sesizată la CNCD; amenzi până la 100.000 lei
Decizia CNA nr. 320/2012 și ghidurile ulterioare	Conținutul audiovizual care degradează sau stereotipează femeile poate fi sancționat cu amendă sau retragere de licență
Consiliul Român de Publicitate (RAC)	Mecanism de autoreglementare; primește plângeri privind publicitatea sexistă sau discriminatorie
Directiva UE 2005/29/CE — practici comerciale neloiale	Poate fi invocată împotriva publicității care manipulează prin stereotipuri de gen
Directiva Audiovizual UE 2018/1808	Interzicerea conținutului audiovizual care incită la ură sau discriminare pe criteriul sexului

CAPITOLUL 9. MASS-MEDIA, INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ ȘI STRATEGIA UE 2026–2030

9.1. Noile amenințări cibernetice și de gen în spațiul media

Strategia UE 2026–2030 extinde semnificativ perimetrul de reglementare față de cadrul anterior, adăugând dimensiunile digitale și tehnologice ale inegalității de gen. Amenințările noi identificate explicit în Strategie includ: violența cibernetică (cyber-stalking, cyber-harassment, non-consensual sharing of intimate images, deepfakes cu conținut sexual); utilizarea algoritmilor de inteligență artificială care amplifică stereotipurile de gen prin sistemele de recomandare și targetare publicitară; și discriminarea de gen în sistemele AI de recrutare și evaluare a performanței.

Aceste dimensiuni sunt direct relevante pentru sectorul media românesc: platformele de social media utilizate de instituțiile de presă sunt supuse acelorași dinamici algoritmice, iar jurnalistele și prezentatoarele TV sunt expuse în mod disproporționat formelor de violență cibernetică în exercitarea profesiei.

9.2. Obligații noi pentru producătorii de conținut mediatic

Strategia 2026–2030 introduce, față de cadrul 2020–2025, o serie de așteptări noi față de producătorii de conținut mediatic și publicitar:

- Evaluarea impactului de gen al algoritmilor utilizați în distribuția conținutului, cu obligația de remediere a efectelor discriminatorii documentate;
- Includerea clauzelor de egalitate de gen în contractele de producție a conținutului finanțat din fonduri publice europene;
- Raportarea anuală a structurii editoriale pe gen, incluzând distribuția rolurilor de autoritate (expert, analist, comentator) în raport cu sexul sursei;
- Adoptarea unor ghiduri interne de reprezentare echilibrată a genului în conținuturile produse, cu indicatori de monitorizare verificabili.

9.3. Rolul CNA în implementarea Strategiei 2026–2030

Consiliul Național al Audiovizualului (CNA) este instituția națională cu atribuții directe în monitorizarea conținutului audiovizual din perspectiva egalității de gen. În contextul Strategiei 2026–2030, CNA urmează să-și consolideze capacitatea de monitorizare, să

actualizeze ghidurile metodologice de interpretare a reglementărilor privind reprezentarea de gen și să colaboreze cu ANES în elaborarea unor standarde naționale de conținut incluziv.

CNA colaborează cu instituțiile culturale și cu producătorii de conținut mediatic în implementarea standardelor de reprezentare echilibrată de gen, îndeplinind un rol unic în ecosistemul instituțional al egalității de gen în media românească.

CAPITOLUL 10. EGALITATEA DE GEN ÎN SECTORUL IT&C DIN ROMÂNIA

10.1. Importanța economică și paradoxul reprezentării feminine

Sectorul IT&C reprezintă un caz paradigmatic de analiză a egalității de gen. Conform Institutului Național de Statistică, în decembrie 2024 câștigul salarial mediu net în activitățile de servicii în tehnologia informației 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.

Datele Eurostat pentru 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%). Media UE este de doar 19,5%. Această performanță în reprezentare numerică coexistă, paradoxal, cu decalaje semnificative de salariu, bonus și avansare în carieră.

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
Decalaj salarial orar (gender pay gap)	≈ 4–5%	≈ 12%	Eurostat 2024
Decalaj salarial — sector privat IT	>20%	—	PwC 2024
Decalaj bonusuri (bărbați/femei)	+19%	—	PwC 2024
Femei în consilii — companii listate	25%	~34%	EIGE 2025

10.2. Decalajul salarial: măsurători divergente și discriminarea indirectă

Datele privind decalajul salarial de gen din România prezintă o divergență paradoxală, 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. 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.

Discrepanța este explicabilă structural: decalajul orar Eurostat ajustează pentru ore lucrate și se aplică la nivel de muncă similară, ignorând subreprezentarea structurală a femeilor în

pozițiile mai bine plătite. Raportul PwC reflectă această realitate: 75% dintre femei se află în cuartila salarială inferioară, în timp ce doar 54% sunt în cuartila superioară. Bonusurile — o componentă variabilă esențială în IT, reprezentând 15–40% din pachetul total — adaugă un decalaj suplimentar de 19% în defavoarea femeilor.

10.3. Motherhood penalty și discriminarea indirectă prin excluderea din ciclurile salariale

Concediul de creștere a copilului (CIC), reglementat prin OUG 111/2010, reprezintă un drept legal cu durată standard de până la 2 ani. Problema nu rezidă în durata CIC în sine, ci în mecanismul de acordare a creșterilor salariale anuale exclusiv personalului activ la momentul evaluării, care produce discriminare indirectă documentabilă juridic.

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 revenire, colegii au atins 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 aplicării neutre a regulii — exact definiția discriminării indirecte din Legea 202/2002: o regulă aparent neutră produce un dezavantaj disproporționat pentru un sex. În contextul inflației cumulative de 25–30% din ultimii ani, pierderea este dublă: nominală și de putere de cumpărare.

Conform metaanalizelor publicate (Springer 2026 — analiza pe 27 țări UE), penalizarea maternității variază între 5% și 10% per copil. Pe o carieră de 25–30 de ani, pierderea cumulativă poate depăși zeci de mii de euro și afectează definitiv baza de calcul a pensiei.

10.4. Cauze structurale ale inegalităților în IT&C

Cauza structurală	Mecanism	Temei legal de contestare
Lipsa transparenței salariale	Salariul se stabilește prin negociere individuală. Absența grilelor publice amplifică decalajele inițiale prin compunere anuală.	Directiva (UE) 2023/970; Legea 202/2002
Evaluarea subiectivă a performanței	Criterii calitative (leadership, impact, ownership) introduc spațiu pentru bias inconștient. Femeile primesc feedback pe personalitate, bărbații pe acțiuni.	Art. 7 Legea 202/2002; discriminare indirectă
Promovarea informală	«Tap on the shoulder» favorizează vizibilitatea în rețele informale, distribuite inegal pe gen.	Discriminare indirectă — practică aparent neutră cu efect disproporționat

Cauza structurală	Mecanism	Temei legal de contestare
Cultura greedy jobs	Disponibilitatea continuă (C. Goldin, Nobel 2023) recompensată inegal pe gen.	Incompatibil cu Directiva (UE) 2019/1158
Penalizarea indirectă a CIC	Deconectare de la proiecte strategice; marginalizare la revenire.	Încalcă art. 9 Legea 202/2002

CAPITOLUL 11. DIALOGUL SOCIAL ȘI ROLUL SINDICATELOR ÎN IMPLEMENTAREA EGALITĂȚII DE GEN

11.1. Instrumentul juridic al Legii nr. 367/2022

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M.Of. nr. 1238/2022) instituie, pentru prima dată în istoria dreptului muncii român postdecembrist, obligativitatea negocierii colective pe teme de egalitate de șanse și acordă sindicatelor accesul la datele salariale dezagregate pe gen. Aceasta creează un instrument juridic direct prin care structurile sindicale pot identifica și contesta discriminarea indirectă la nivel de angajator.

11.2. Clauze recomandate în contractele colective de muncă

Contractul colectiv de muncă (CCM) la nivel de angajator poate include, în limitele legislației naționale și europene, clauze specifice privind egalitatea de gen:

- Aplicarea creșterilor salariale anuale și personalului aflat în concediu de creștere a copilului — eliminarea discriminării indirecte documentate;
- Obligativitatea unui audit salarial intern anual, dezagregat pe gen, cu prezentarea rezultatelor partenerilor sociali;
- Proceduri transparente de promovare, cu criterii formalizate și accesul sindicatelor la procesele de evaluare;
- Clauze de flexibilitate a programului de lucru pentru angajații cu sarcini de îngrijire, aplicabile egal femeilor și bărbaților;
- Programe structurate de reintegrare profesională la revenirea din CIC, cu mentorat dedicat;
- Obligația de raportare anuală a decalajului salarial de gen față de partenerii sociali, în anticiparea cerințelor Directivei (UE) 2023/970.

11.3. Rolul FNSCP CulturMedia și SITT în AGILE

Federația Națională a Sindicatelor din Cultură și Presă CulturMedia (FNSCP CulturMedia), în calitate de lider al proiectului AGILE, și Sindicatul IT Timișoara (SITT), în calitate de partener P1, au un rol strategic în operaționalizarea principiilor egalității de gen în sectoarele vizate. Prin intermediul acestui proiect, partenerii sociali contribuie la formarea

reprezentanților salariaților, la documentarea și diseminarea bunelor practici și la construirea unor mecanisme de dialog social adaptate specificului sectorial.

CAPITOLUL 12. EGALITATEA DE GEN CA PRINCIPIU ORIZONTAL AL PEO 2021–2027 ȘI PROIECTUL AGILE

12.1. Statutul juridic al principiului în PEO

Programul Educație și Ocupare 2021–2027 (PEO) stabilește egalitatea de șanse și de gen ca principiu orizontal obligatoriu, cu aplicabilitate la toate axele prioritare și la toate tipurile de activități finanțate din Fondul Social European Plus (FSE+). Aceasta nu reprezintă o recomandare sau un criteriu de departajare cu caracter facultativ: este o condiție de eligibilitate evaluată explicit în toate rapoartele de progres și în procesul de audit al Autorității de Management. Nerespectarea sa atrage corecții financiare și recuperarea cheltuielilor eligibile declarate.

Nivel normativ	Instrument juridic	Relevanță pentru PEO/AGILE
Primar UE	TFUE, Art. 8 și 10	Egalitatea B/F ca obiectiv transversal al tuturor politicilor UE
Regulamentar UE	Reg. (UE) 2021/1057 — FSE+, Art. 6	Statele membre integrează perspectiva de gen în toate etapele FSE+
Regulamentar UE	Reg. (UE) 2021/1060 — RDC, Art. 9	Condiție orizontală: egalitate, non-discriminare, accesibilitate
Strategic UE	Strategia UE Egalitate de Gen 2026–2030	Cadru de referință actualizat pentru obiectivele și indicatorii de monitorizare
Național	Acordul de Parteneriat România–CE 2021–2027	Principii orizontale ca prioritate transversală a programelor
Național	PEO 2021–2027	Operaționalizarea prin indicatori specifici și condiții de selecție
Sectorial	Ghidurile Solicitantului PEO	Obligații concrete: măsuri, monitorizare, raportare

12.2. Obligațiile concrete ale beneficiarului AGILE

Principiul orizontal al egalității de gen se traduce pentru beneficiarul AGILE în obligații operaționale documentabile: proiectarea activităților cu perspectivă de gen integrată (gender mainstreaming); colectarea și raportarea datelor dezagregate pe gen referitoare la grupul-țintă; evitarea reproducerii stereotipurilor de gen în materialele de comunicare și formare; asigurarea accesului egal al femeilor și bărbaților la toate activitățile proiectului;

monitorizarea și raportarea impactului diferențiat pe gen al intervenției; includerea tematicii egalității de gen în agendele de formare și sensibilizare.

12.3. Corelarea cu Strategia UE 2026–2030 în contextul AGILE

Adoptarea Strategiei UE 2026–2030 în cursul implementării proiectului AGILE creează oportunitatea — și obligația — de aliniere a activităților și livrabilelor proiectului cu noul cadru strategic. Concret, aceasta înseamnă: actualizarea materialelor de formare pentru a reflecta noile priorități ale Strategiei; includerea referințelor la inițiativa SHIELD și la fondul pentru egalitate ca surse de finanțare post-AGILE; și utilizarea indicatorilor EIGE asociați Strategiei 2026–2030 în monitorizarea impactului proiectului.

CAPITOLUL 13. SISTEMUL DE MONITORIZARE ȘI SET MINIM DE INDICATORI

13.1. Cerințele de monitorizare derivate din Strategia UE 2026–2030

Strategia UE 2026–2030 introduce un sistem de monitorizare cu indicatori cantitativi și calitativi, gestionat de EIGE și raportat anual Comisiei Europene. Instituțiile care accesează fonduri europene au obligația de a contribui la colectarea datelor pentru acești indicatori prin propriile sisteme de monitorizare internă.

13.2. Set minim de indicatori — compatibil PEO și Strategia UE 2026–2030

Indicator	Nivel de raportare	Frecvență	Sursă metodologică
% femei și bărbați în totalul personalului, dezagregat pe nivel ierarhic	Instituție	Anual	EIGE; PEO 2021–2027
% femei și bărbați în pozițiile de conducere	Instituție; sector	Anual	Strategia UE 2026–2030
Decalaj salarial mediu brut pe gen (calculat comparabil)	Instituție (100+ sal.)	Anual	Directiva (UE) 2023/970
% angajați aflați în CIC, dezagregat pe gen	Instituție	Anual	OUG 111/2010; PEO
Nr. sesizări de hărțuire/discriminare înregistrate și soluționate	Instituție	Anual	OG 137/2000; ICOM 2022
Nr. activități de formare pe egalitate de gen; nr. participanți pe gen	Proiect	Per activitate	PEO 2021–2027; AGILE
Nr. proceduri de egalitate adoptate și actualizate	Instituție	Anual	Ord. 102/2024
% femei ca surse de autoritate în conținuturile media monitorizate	Sector media	Anual	GMMP; CNA; Strategia UE 2026–2030
Existența planului formal de egalitate de gen (da/nu)	Instituție	Permanent	ICOM 2022; Ord. 102/2024

CAPITOLUL 14. CONCLUZII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

14.1. Convergența paradoxurilor sectoriale

Analiza comparativă a celor trei sectoare — muzeal/cultural, mass-media și IT&C — identifică un numitor comun structural: femeile sunt prezente masiv în rândul forței de muncă, dar subreprezentate sistematic în pozițiile de decizie, vizibilitate publică și remunerare înaltă. Mecanismele de excludere nu sunt, în cea mai mare parte, acte deliberate de discriminare directă. Ele operează ca practici aparent neutre — criterii informale de promovare, rețele profesionale închise, evaluări subiective, cerința disponibilității permanente, excluderea din ciclurile salariale pe durata concediului parental — care produc, în agregat, un dezavantaj consistent și documentabil juridic ca discriminare indirectă.

România ocupă locul 26 din 27 în Indicele de Egalitate de Gen EIGE 2025, cu scorul cel mai scăzut pe dimensiunea putere de decizie (41,2/100). Această poziție nu este un dat imutabil. Ea reflectă absența unor politici publice suficient de ambițioase, a unor mecanisme de monitorizare funcționale și a unui dialog social matur.

14.2. Alinierea la Strategia UE 2026–2030 — imperative sectoriale

Adoptarea Strategiei UE 2026–2030 la 5 martie 2026 creează un nou cadru de referință față de care instituțiile publice din cultura, media și IT&C românesc vor fi evaluate în raportările europene. Alinierea nu este opțională pentru instituțiile beneficiare de fonduri europene — este o condiție de eligibilitate și de sustenabilitate a finanțărilor.

14.3. Direcții de acțiune — instituții culturale

- Adoptarea unui plan de acțiune multianual conform Ordinului nr. 102/2024, cu indicatori SMART și responsabili desemnați — modelul CMNM Iași este disponibil ca referință replicabilă;
- Auditarea anuală a structurii de personal și a remunerărilor, cu raportare publică dezagregată pe gen;
- Formalizarea procedurilor de recrutare și promovare, cu criterii explicite și verificabile, eliminând criteriile informale generatoare de bias de gen;
- Integrarea perspectivei de gen în politicile de colecționare, interpretare și comunicare publică — corecția tăcerii arhivistice și a narativelor selective;

- Raportarea anuală față de RNMR și ICOM România a indicatorilor de gen din structura personalului și a conducerii.

14.4. Direcții de acțiune — producători de conținut mediatic

- Creșterea vizibilității femeilor expert în domeniile științific, economic și politic — eliminarea segregării pe genuri jurnalistice;
- Formarea echipelor editoriale în domeniul egalității de gen și al jurnalismului incluziv, cu referință la Strategia UE 2026–2030;
- Adoptarea unor ghiduri interne de reprezentare echilibrată a genului în conținuturile produse, cu indicatori de monitorizare verificabili;
- Eliminarea evaluărilor bazate pe criterii de aspect fizic și vârstă în carierele jurnalistice feminine;
- Evaluarea impactului de gen al algoritmilor utilizați în distribuția conținutului, cu obligația de remediere a efectelor discriminatorii.

14.5. Direcții de acțiune — angajatori din IT&C

- Publicarea grilelor salariale și auditarea anuală a decalajului de gen, în anticiparea și în conformitate cu Directiva (UE) 2023/970, cu termen de transpunere 7 iunie 2026;
- Includerea în contractul colectiv de muncă a clauzelor privind creșterile salariale aplicate și personalului în CIC — eliminarea discriminării indirecte documentate;
- Formalizarea criteriilor de promovare și eliminarea practicii informale tap on the shoulder;
- Programe structurate de reintegrare profesională la revenirea din concediul parental, cu mentorat dedicat și realocare de proiecte;
- Evaluarea impactului de gen al sistemelor AI utilizate în recrutare și evaluarea performanței.

14.6. Direcții de acțiune — sindicate și parteneri sociali

- Utilizarea drepturilor conferite de Legea nr. 367/2022 pentru accesul la datele salariale dezagregate și identificarea sistematică a discriminărilor indirecte;
- Negocierea colectivă pe teme de egalitate de gen la nivel de angajator și sector, cu clauze specifice verificabile;
- Formarea reprezentanților de sindicat în domeniul discriminării de gen, al legislației europene și al instrumentelor de monitorizare EIGE;

- Conectarea cu rețelele europene de parteneri sociali care implementează Strategia UE 2026–2030 la nivel sectorial.

Egalitatea de gen nu se realizează prin declarații de principii. Se realizează prin politici coerente, implementare consecventă, monitorizare riguroasă și asumare instituțională la nivel de conducere.

— EIGE, Towards Gender Equality: Progress Report, 2025

CAPITOLUL 15. DIRECTIVA (UE) 2023/970 PRIVIND TRANSPARENTA SALARIALĂ: OBLIGAȚII CONCRETE

15.1. Cadrul general și termenul de transpunere

Directiva (UE) 2023/970 privind consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare prin transparența salarială a intrat în vigoare la 7 iunie 2023, cu termen de transpunere la 7 iunie 2026. România are obligația adoptării legislației naționale de implementare până la această dată. Directiva reprezintă cel mai ambițios instrument juridic european în domeniul egalității salariale din ultimele trei decenii, transformând radical raportul de putere informațional dintre angajator și salariat.

15.2. Obligațiile principale pentru angajatorii cu 100 sau mai mulți salariați

- Raportarea anuală a decalajului salarial de gen, dezagregat pe categorii de muncitori, față de autoritatea competentă națională — obligatorie începând cu 2026;
- Publicarea informațiilor salariale în anunțurile de angajare sau furnizarea acestora candidaților înainte de interviu, inclusiv grila sau intervalul salarial;
- Dreptul individual al oricărui angajat de a solicita și de a primi informații privind nivelul salarial mediu al colegilor care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, dezagregat pe sex;
- Interdicția contractelor de confidențialitate salarială care împiedică dezvaluirea salariului față de colegi sau terți;
- Obligația de audit salarial comun cu reprezentanții angajaților dacă decalajul salarial de gen depășește 5%, cu plan de acțiune corectiv obligatoriu în termen de 6 luni;
- Rasturnarea sarcinii probei în litigiile privind egalitatea de remunerare: angajatorul trebuie să demonstreze că nu există discriminare.

15.3. Impactul specific asupra instituțiilor culturale și de media cu 100+ salariați

Complexul Muzeal Național Moldova Iași, cu un personal de aproximativ 350 de angajați, se încadrează direct în câmpul de aplicare al Directivei. De la 7 iunie 2026, CMNM va fi obligat să: raporteze anual decalajul salarial de gen; furnizeze informații salariale candidaților la angajare; și să deruleze un audit salarial comun cu reprezentanții sindicali dacă decalajul depășește pragul de 5%.

Institutiile de presa si televiziunile cu 100+ angajati intra in aceeasi categorie. Posturile publice de televiziune si radio sunt supuse unor standarde de transparenta sporite, inclusiv publicarea proactiva a grilelor salariale pe propriile site-uri institutionale. Strategia UE 2026-2030 prevede explicit monitorizarea implementarii Directivei 2023/970 ca indicator-cheie al progresului in reducerea decalajului salarial de gen la nivel european.

CAPITOLUL 16. FEMEILE IN POZITIILE DE CONDUCERE: BARIERE SISTEMICE SI INSTRUMENTE DE INTERVENTIE

16.1. Diagnosticul european si national

Conform datelor EIGE 2025, in sectorul cultural european femeile ocupa 37% din pozitiile de conducere ale institutiilor culturale publice. In Romania, proportia este estimata la 30-38%, cu varietati semnificative in functie de tipul institutiei si de nivelul administrativ. La nivelul conducerii superioare - Director General, Consiliu de Administratie, functii de reprezentare profesionala - prezenta femeilor scade sistematic. Fenomenul nu este explicabil prin deficite de competenta. Sectorul cultural romanesc este majoritar feminin ca forta de munca. Explicatia rezida in functionarea mecanismelor de acces la putere: retele informale de nominalizare, criterii opace de selectie, concentrarea deciziei in structuri dominate de barbati cu vechime institutionala indelungata.

16.2. Directiva (UE) 2022/2381 privind echilibrul de gen in consiliile de administratie

Directiva (UE) 2022/2381 stabileste obiectivul ca cel putin 40% din membrii neexecutivi ai consiliilor de administratie ale entitatilor publice de dimensiune semnificativa sa apartina sexului subreprezentat, pana in 2026. Romania are obligatia de transpunere si de monitorizare a respectarii acestei directive. Ministerul Culturii si autoritatile locale cu atributii de numire in institutiile culturale publice sunt responsabile de aplicarea principiului de reprezentare echilibrata in structurile colective de conducere.

16.3. Bune practici europene — benchmark

Tara / Institutie	Masura adoptata	Rezultat documentat
Franta — Centre Pompidou	Paritate obligatorie in comisiile de selectie; obiectiv 40% femei in leadership	Crestere de la 28% la 42% femei in conducere in 5 ani
Germania — Deutsches Museum	Audit de gen al colectiilor; plan de egalitate cu indicatori SMART	Rebalansare reprezentare in expozitii permanente — 35% femei savante
Suedia — toate muzeele nationale	Paritate obligatorie in consilii; raportare anuala publica a decalajului salarial	Cel mai ridicat scor EIGE pe dimensiunea Putere — 74,1/100
Norvegia — NRK	Raportare anuala dezagregata pe gen; clauze de paritate in productie	Reducerea decalajului salarial de la 18% la 6% in 8 ani

CAPITOLUL 17. GENDER MAINSTREAMING IN PROIECTELE EUROPENE: CERV, ESF+, CREATIVE EUROPE

17.1. Ce este gender mainstreaming și de ce contează în finanțările europene

Gender mainstreaming nu este o activitate separată de proiect — este o perspectivă integrată în toate fazele ciclului de proiect: identificare, proiectare, implementare, monitorizare și evaluare. În practica finanțărilor europene actuale, gender mainstreaming se operationalizează prin: analiza nevoilor dezagregată pe gen la nivelul grupului-tintă; indicatori de monitorizare dezagregati pe sex; activități specifice de constientizare; și raportare periodică a progresului față de indicatorii de gen stabiliți în cererea de finanțare.

17.2. Programul CERV și finanțarea proiectelor de egalitate de gen

Programul Citizens, Equality, Rights and Values (CERV) 2021-2027 reprezintă instrumentul principal al Uniunii Europene pentru finanțarea proiectelor dedicate egalității de gen și combaterii stereotipurilor de gen în media, educație și publicitate. Linia CERV-GE-GENDER-STEREO vizează explicit proiectele transnaționale care combat stereotipurile de gen în conținuturile mediatice, cu accent pe reprezentarea femeilor în știință, tehnică și poziții de autoritate. Instituțiile culturale publice și organizațiile din sectorul media din România pot accesa această linie de finanțare ca lideri sau parteneri, cu condiția demonstrării unui impact măsurabil și a unui cadru de monitorizare robust.

17.3. Programul ESF+ și proiectul AGILE

Fondul Social European Plus (ESF+) prin intermediul Programului Educație și Ocupare 2021-2027 finanțează proiecte care integrează principiul egalității de gen ca prioritate orizontală obligatorie. Proiectul AGILE (Cod SMIS 348468) se înscrie în această categorie, vizând modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT cu respectarea deplină a principiului egalității de șanse. Obligațiile concrete de gender mainstreaming pentru AGILE includ: raportarea trimestrială a indicatorilor de participare dezagregati pe gen; includerea perspectivei de gen în toate materialele de formare; evitarea stereotipurilor în comunicarea publică; și documentarea impactului diferentiat al intervențiilor.



CAPITOLUL 18. SANATATEA LA LOCUL DE MUNCA, HARTUIREA DE GEN SI VIOLENTA CIBERNETICA

18.1. Hartuirea sexuala si hartuirea de gen ca forme de discriminare

Directiva 2006/54/CE definește hartuirea sexuala și hartuirea de gen ca forme de discriminare pe criteriul sexului. Hartuirea sexuala este comportamentul nedorit cu conotație sexuala, cu scopul sau efectul de a aduce atingere demnității persoanei și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. Ambele forme sunt interzise explicit în România prin Legea nr. 202/2002 (Art. 4 lit. d și e) și prin OG nr. 137/2000. Angajatorul are obligația legală de a preveni, investiga și sancționa hartuirea la locul de munca.

18.2. Violenta cibernetica — formele reglementate de Directiva (UE) 2024/1385

Directiva (UE) 2024/1385 privind combaterea violentei împotriva femeilor criminalizează explicit forme noi de violență cibernetică cu impact de gen: partajarea non-consensuală a imaginilor intime (inclusiv deepfakes); stalking-ul cibernetic; hartuirea cibernetică; și incitarea la violență sau ură în mediul online pe criteriul sexului. Aceste forme de violență afectează disproporționat femeile din sectorul media. Strategia UE 2026-2030 identifică violența cibernetică ca prioritate transversală.

18.3. Obligatiile angajatorilor privind prevenirea violentei si hartuirii

- Adoptarea și publicarea unei politici interne explicite de zero toleranță față de hartuire și violență de gen;
- Implementarea unui mecanism de sesizare confidențial și sigur pentru angajați, cu protecție efectivă împotriva represaliilor;
- Constituirea și funcționarea efectivă a Comisiei de etică sau a Comisiei de egalitate de șanse prevăzute de legislație;
- Formarea anuală a personalului de conducere în domeniul prevenirii hartuirii și al gestionării sesizărilor;
- Raportarea anuală a numărului de sesizări primite și a modului de soluționare, ca indicator de monitorizare al Planului de Acțiune.

CAPITOLUL 19. PERSPECTIVA INTERSECTIONALA: GEN, VARSTA, ETNIE SI DIZABILITATE

19.1. Ce este intersectionalitatea si de ce este relevanta

Termenul intersectionalitate, introdus in literatura juridica si sociologica de Kimberle Crenshaw (1989), descrie fenomenul prin care mai multe forme de discriminare — pe criterii de gen, rasa, etnie, varsta, dizabilitate, orientare sexuala sau clasa sociala — se suprapun si se amplifica reciproc. Strategia UE 2026-2030 integreaza explicit perspectiva intersectionala, recunoscand ca politicile de egalitate de gen care nu iau in calcul dimensiunile multiple ale identitatii risca sa produca beneficii inegale.

19.2. Gen si varsta — discriminarea cumulativa in media

In sectorul media romanesc, fenomenul de vârstism (ageism) combinat cu discriminarea de gen produce un efect documentat: prezentatoarele TV si jurnalistele sunt inlocuite sau marginalizate la varste la care colegii barbati sunt considerati la apogeul carierei. Evaluarea pe criterii de aspect fizic este aplicata disproportionat femeilor, indiferent de competenta profesionala. Codul Muncii (Art. 5) si OG nr. 137/2000 interzic discriminarea cumulativa pe criteriile de sex si varsta. Sesizarea la CNCD poate invoca ambele criterii simultan.

19.3. Intersectionalitate si politicile de colectionare muzeala

Din perspectiva politicilor de colectionare si interpretare ale muzeelor, intersectionalitatea are implicatii directe: colectiile si narativele muzeale care recupereaza contributia femeilor au obligatia de a reprezenta diversitatea acestei contributii — nu numai a femeilor din clasele privilegiate, ci si a femeilor din comunitatile minoritare, a femeilor cu dizabilitati, a femeilor din clasele muncitoare. O rebalansare de gen care reproduce alte inegalitati sociale nu constituie un progres autentic.

CAPITOLUL 20. INSTITUTIILE DE MONITORIZARE SI SANCTIONARE: ROLURI, COMPETENTE SI CAI DE ACCES

20.1. ANES — Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse

Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbatii (ANES) este autoritatea publica centrala responsabila de elaborarea, coordonarea si implementarea politicilor de egalitate de gen in Romania. ANES elaboreaza ghiduri metodologice, acorda asistenta tehnica gratuita institutiilor publice si monitorizeaza respectarea legislatiei. Strategia UE 2026-2030 prevede consolidarea capacitatii institutionale a agentilor de egalitate de gen din statele membre, inclusiv prin finantari dedicate din ESF+.

20.2. CNCD — Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii

Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii (CNCD) este autoritatea autonoma cu competente de constatare si sanctionare a discriminarii in toate domeniile, inclusiv pe criteriu de sex. Sesizarile la CNCD pot fi formulate de orice persoana fizica sau juridica, fara obligativitatea calitatii de victima directa. CNCD poate fi sesizat pentru: refuzul angajarii pe criteriu de sex; discriminare salariala; hartuire de gen; publicitate discriminatorie; continut mediatic stereotipal cu caracter discriminatoriu.

20.3. Caile de actiune concrete

Situatie	Autoritate competenta	Termen de sesizare	Sanctiune maxima
Discriminare salariala pe criteriu de sex	CNCD; ITM; instanta judecatoreasca	3 ani de la data faptei (CNCD)	Amenda 100.000 lei + despagubiri
Hartuire de gen la locul de munca	CNCD; ITM; instanta	1 an (CNCD); 3 ani (instanta)	Amenda + daune morale + reintegrare
Nerespectarea transparentei salariale (post-2026)	CNCD; instanta; AM PEO	La constatare	Amenzi + corectii financiare
Continut publicitar discriminatoriu pe criteriu de sex	CNA; CNCD; RAC	La aparitie	Retragere materiale + amenda
Continut audiovizual stereotipal / sexist	CNA	La aparitie	Somare; amenda; suspendare licenta

CAPITOLUL 21. IMPLEMENTAREA POLITICILOR DE EGALITATE DE GEN: GHID PRACTIC

21.1. Pași unui plan de egalitate de gen eficient

Implementarea unui plan de egalitate de gen la nivel instituțional nu este un exercițiu formal de conformitate — este un proces de transformare organizațională care necesită angajament la nivel de conducere, resurse alocate și mecanisme de monitorizare funcționale. Ordinul nr. 102/08.05.2024 al Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse stabilește structura minimă obligatorie pentru entitățile publice.

- Etapa 1 — Diagnostic: auditul situației actuale privind structura de personal dezagregată pe gen, niveluri ierarhice, salarii, acces la formare și promovare, incidente de hărțuire documentate;
- Etapa 2 — Definirea obiectivelor: stabilirea unor obiective SMART (Specifice, Măsurabile, Realizabile, Relevante, cu Termen) pentru fiecare domeniu de intervenție identificat;
- Etapa 3 — Elaborarea planului de acțiune: pentru fiecare obiectiv, activități concrete, responsabili desemnați, resurse alocate și indicatori de progres verificabili;
- Etapa 4 — Implementarea: realizarea activităților conform calendarului; documentarea progresului;
- Etapa 5 — Monitorizarea și evaluarea: raportare periodică față de conducere și parteneri sociali; evaluare anuală; actualizarea planului pentru ciclul următor.

21.2. Formarea personalului — teme obligatorii și metode recomandate

Strategia UE 2026-2030 recomandă alocarea unui minim de 8 ore anual per angajat pentru formare în domeniul egalității de gen și al nediscriminării. Temele de formare prioritare includ: constientizarea stereotipurilor de gen și a bias-ului inconștient; legislația națională și europeană privind egalitatea de gen cu focus pe drepturile individuale; prevenirea hărțurii sexuale și de gen; gender mainstreaming în comunicarea publică; și transparența salarială și drepturile derivate din Directiva (UE) 2023/970.

CAPITOLUL 22. PROIECTII 2026-2030 SI RECOMANDARI STRATEGICE

22.1. Scenarii de evolutie a egalitatii de gen in cultura si media romanesti

Prin corelarea datelor EIGE 2025 cu obligatiile derivate din Strategia UE 2026-2030, pot fi conturate trei scenarii de evolutie pentru sectoarele culturale si mediatiche din Romania in orizontul 2030:

Scenariul A — Status quo

La ritmul actual de +0,6 puncte/an in Indicele EIGE, Romania ar atinge un scor de circa 62-63 de puncte in 2030 — probabil tot in ultimul quartil european. Reprezentarea feminina in conducerea institutiilor culturale s-ar ameliora marginal (estimat la 32-40%), fara modificari structurale. Decalajul salarial din IT&C ar ramane peste 20%. Riscul major: neconformitate cu obligatiile Directivei (UE) 2023/970, cu implicatii juridice si financiare.

Scenariul B — Conformitate minima

Implementarea obligatorie a Directivei (UE) 2023/970 de la 7 iunie 2026 ar genera presiune de transparentizare salariala, reducand treptat decalajele in institutiile cu 100+ salariati. Adoptarea Planurilor de Actiune conform Ord. 102/2024 ar produce efecte documentabile in 3-5 ani. Scorul EIGE ar putea atinge 64-66 de puncte pana in 2030.

Scenariul C — Angajament activ si alinire la Strategia UE 2026-2030

Daca Romania adopta politici ambitioase — paritate in numirile la conducerea institutiilor publice de cultura, audit salarial sistematic, formare obligatorie si monitorizare cu indicatori publicati anual — convergenta cu media europeana de 70+ puncte EIGE este realizabila pana in 2030. Accesul la finantari europene conditionate de indicatori de egalitate ar genera stimulente suplimentare.

22.2. Recomandari strategice adresate Ministerului Culturii

- Introducerea obligatorie a criteriului de reprezentare echilibrata de gen (minim 40% din sexul subreprezentat) in procedurile de numire si concurs pentru functiile de conducere ale institutiilor culturale publice;
- Crearea unui sistem national centralizat de monitorizare a structurii de gen a conducerii institutiilor culturale publice, cu raportare anuala publica;

- Conditionarea acordării de finanțare suplimentară din programele naționale de cultura de existență și implementarea unui Plan de Acțiune pentru egalitate de gen;
- Includerea indicatorilor de gen în grilele de evaluare a proiectelor de management cultural depuse în concursuri conform OUG nr. 189/2008.

22.3. Recomandări strategice adresate CNA, FNSCP CulturMedia și SITT

- CNA: actualizarea metodologiei de monitorizare a conținutului audiovizual pentru indicatori de gen; elaborarea unui ghid practic de reprezentare echilibrată; raportarea anuală publică a indicatorilor de gen;
- FNSCP CulturMedia: utilizarea sistematică a drepturilor conferite de Legea 367/2022; elaborarea unui ghid sindical de negociere colectivă pe teme de egalitate de gen;
- SITT: participarea activă la platformele europene de dialog social; includerea indicatorilor de gen în rapoartele periodice către membrii sindicatelor afiliate.

CAPITOLUL 23. ANALIZA COMPARATIVA A CELOR TREI SECTOARE: CONVERGENTE SI DIVERGENTE

23.1. Tabloul comparativ al inegalitatii structurale

O analiza transversala a celor trei sectoare — muzeal/cultural, mass-media si IT&C — reveleaza un tipar structural comun si specificitate sectoriale distincte. Tabelul de mai jos sintetizeaza principalii indicatori comparativi:

Indicator	Sector muzeal/cultural	Mass-media	IT&C
Ponderea femeilor in personal (total)	56-58% (INS 2022)	~50-52% (estimat)	27,3% specialisti ICT (Eurostat 2024)
Ponderea femeilor in conducere	30-38% (estimat INCFC)	~25-35% (estimat)	~20-25% (estimat)
Decalaj salarial de gen (mediu)	~12,4% (INS 2022)	Nedocumentat sistematic	>20% (PwC 2024)
Existenta planuri formale egalitate gen	Sub 35% (ICOM 2022)	Rare	Rare in Romania
Reglementare specifica activa	ICOM 2022; Ord. 102/2024	Legea audioviz.; CNA	Directiva 2023/970 (din 2026)
Risc principal documentat	Plafonul de sticla; tacere arhivistica	Segregare jurnalistica; ageism	Motherhood penalty; opacitate salariala

23.2. Mecanismele comune de excludere

Dincolo de specificitatea sectorului, trei mecanisme de excludere apar cu consecventa in toate cele trei domenii analizate. Primul este rețeaua informala de promovare — accesul la pozitii de decizie depinde mai putin de performanta formala si mai mult de vizibilitatea in rețele profesionale dominate de barbati cu vechime in sistem. Femeile, mai ales dupa perioade de concediu parental, pierd aceasta vizibilitate si nu o recupereaza automat. Al doilea mecanism este evaluarea dublu standard — aceleasi comportamente sunt evaluate pozitiv la barbati si negativ sau ambiguu la femei, indiferent de sector: hotarat vs. dificila in cultura, autoritar vs. aroganta in media, cu viziune vs. agresiva in IT. Al treilea este efectul cumulativ al microinegalitatilor — nicio decizie individuala nu constituie discriminare directa probabila, dar agregatul lor produce un dezavantaj sistematic si documentabil ca discriminare indirecta.

23.3. Specificitate sectoriale relevante pentru politici

În sectorul muzeal, bariera distinctivă este tăcerea arhivistică — instituțiile transmit moșteniri culturale constituite într-o perioadă în care contribuția femeilor a fost sistematic omisă, iar corectarea acestor omisiuni necesită resurse și voință instituțională explicită, nu numai bune intenții. În media, specificitatea rezidă în intersecția dintre discriminarea de gen și cea de vârstă — prezentatoarele și jurnalistele sunt supuse evaluării aspectului fizic și sunt înlocuite mai devreme decât colegii bărbați. În IT&C, caracteristica distinctivă este opacitatea salarială deliberată — absența grilelor salariale publice și negocierea individuală a salariilor creează condițiile structurale pentru discriminare indirectă sistematică, invizibilă în lipsa obligațiilor de transparență impuse de Directiva (UE) 2023/970.

CAPITOLUL 24. EGALITATEA DE GEN SI COLECTIILE MUZEALE: REBALANSAREA PATRIMONIULUI

24.1. Dimensiunea culturala a inegalitatii: ce conservam si ce omitem

Sectorul muzeal ocupa o pozitie privilegiata in ierarhia institutiilor sociale: muzeele nu numai pastreaza obiecte — construiesc narativa despre ce si cine are valoare culturala. Cand aceasta narativa este produsa exclusiv sau predominant de barbati, despre barbati, ea nu reflecta realitatea istorica — o deformeaza. Studiile de gen in muzeologie documenteaza sistematic absenta sau marginalizarea contributiei femeilor in colectii, cataloage si narativi expozitionali, un fenomen consacrat in literatura de specialitate ca tacere arhivistica (archival silence).

Tacerea arhivistica nu este o simpla omisiune istorica pasiva. Ea este rezultatul unor decizii institutionale active: ce se achizitioneaza, ce se atribuie, ce se expune, ce se catalogheaza ca opera si ce ramane ca artefact nesemnificativ. Fiecare dintre aceste decizii a fost luata in contexte institutionale in care femeile nu aveau acces la puterea de decizie si in care contributia lor era sistematic devalorizata.

24.2. Strategii de rebalansare a colectiilor

Institutiile muzeale europene avansate au dezvoltat strategii concrete de rebalansare a colectiilor si narativelor din perspectiva de gen. Cele mai eficiente includ:

- Auditul de gen al colectiei permanente: evaluarea sistematica a reprezentarii de gen in colectii existente, cu identificarea lacunelor si a atributiilor gresite;
- Politici de achizitie sensibile la gen: prioritizarea achizitiei de opere si artefacte care documenteaza contributia femeilor in domeniile subreprezentate;
- Revizia narativelor expozitionale: reinterpretarea obiectelor existente cu includerea perspectivei de gen in textele de sala si in ghidurile de vizita;
- Proiecte de cercetare dedicata: programe de cercetare finantate explicit pentru recuperarea si documentarea contributiei femeilor din arhivele institutionale;
- Colaborari cu comunitatile: implicarea comunitatilor de femei — artiste, cercetatoare, artizane — in procesele de reinterpretare a patrimoniului.

24.3. Cazuri documentate de rebalansare reusita

Deutsches Museum din Munchen a lansat în 2021 un program de rebalansare de gen a expoziției sale permanente, una dintre cele mai mari din lume. Programul a identificat ca doar 8% din persoanele prezentate în expoziție la momentul auditului inițial erau femei, desi femeile au contribuit la toate domeniile stiintifice si tehnice reprezentate. In urma programului, noua expoziție permanenta inaugurata în 2025 prezinta 28% femei savante si tehniciene, cu planul de a atinge 35% pana în 2030.

Aceasta experienta este relevanta direct pentru institutiile muzale romanesti care acceseaza finantari europene: metodologia de audit si rebalansare aplicata de Deutsches Museum a fost documentata si este disponibila ca referinta replicabila pentru orice institutie interesata.

CAPITOLUL 25. REPREZENTAREA FEMEILOR IN STIINTA SI IMPACTUL MEDIATIC: DATE SI MECANISME

25.1. Stereotipul savantului masculin in media — documentare si efecte

Cercetarile in psihologia cognitiva confirma ca imaginea mentala implicita asociata cu savantul, inventatorul sau expertul tehnic in majoritatea tarilor europene este masculina. Aceasta asociatie nu este innascuta — este produsa si reprodusa prin expunere repetata la reprezentari mediatice si culturale care prezinta barbati in roluri de experti stiintifici si femei in roluri de utilizatoare, asistente sau victime ale accidentelor tehnologice.

Efectele sunt documentate si masurabile: fetele care nu vad modele feminine in domeniile stiintifice isi reduc aspiratiile catre acele domenii inca din adolescenta (OECD, PISA 2022). Femeile savante prezentate in media primesc mai putina atentie editoriala si sunt mai rar citate ca experti decat colegii barbati cu aceeasi pozitie ierarhica si aceeasi productivitate stiintifica (She Figures 2024). Conform EIGE 2021, femeile reprezinta doar 27% din expertii citati in stirile europene, cu o scadere sub 20% in stirile despre economie si tehnologie.

25.2. Rolul institutiilor culturale in corectarea reprezentarii mediatice

Muzeele, centrele stiintifice si institutiile de patrimoniu cultural au un potential neexploatat de interventie in mecanismul de reproducere a stereotipurilor de gen in stiinta si tehnica. Prin expozitii, comunicare publica si programe educationale, aceste institutii pot contracara imaginea masculina a savantului, prezentand contributia femeilor in stiinta si tehnica cu aceeasi vizibilitate si aceeasi autoritate naratorala cu care este prezentata contributia barbatilor.

Strategia UE 2026-2030 identifica institutiile culturale si de patrimoniu ca actori-cheie in combaterea stereotipurilor de gen din spatiul public, inclusiv prin programe finantate din CERV si Creative Europe. Prioritatea a cincea a Strategiei — eliminarea stereotipurilor de gen din media si cultura — angajeaza direct responsabilitatea institutionala a muzeelor si institutiilor culturale publice.

25.3. Interventii recomandate pentru institutiile culturale

- Auditarea colectiei si a expozitiei permanente din perspectiva reprezentarii de gen, cu identificarea proportiei femeilor savante, inventatoare sau creatoare prezentate;



- Elaborarea unui plan de rebalansare progresiva a expozitiei, cu obiective masurabile si termene asumate institutional;
- Integrarea in programele educationale a modulelor dedicate contributiei femeilor in stiinta, tehnica si cultura, cu modele feminine concrete si verificabile istoric;
- Colaborarea cu institutii media si platforme digitale pentru amplificarea vizibilitatii femeilor savante in comunicarea publica a institutiei;
- Participarea la retele europene de institutii culturale angajate in combaterea stereotipurilor de gen, pentru schimb de metodologii si bune practici documentate.

CAPITOLUL 26. ECHILIBRUL VIATA-MUNCA SI EGALITATEA DE GEN IN SECTOARELE CULTURALE SI MEDIATICE

26.1. Directiva (UE) 2019/1158 si obligatiile angajatorilor

Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viata profesionala si viata privata a parintilor si ingrijitorilor, transpusa in legislatia nationala, prevede: concediu de paternitate de minimum 10 zile la nasterea copilului; dreptul la concediu parental de 4 luni per parinte (2 luni netransferabile); si dreptul la formule flexibile de munca pentru parintii cu copii pana la 8 ani si pentru ingrijitori.

Aplicarea efectiva a acestor drepturi in sectoarele culturale si mediatice din Romania este inconsistenta. Concediul de paternitate, desi legal disponibil, este utilizat de un procent redus de barbati din institutiile culturale publice, partial din cauza culturii organizationale care descurajeaza implicit utilizarea lui. Dreptul la formule flexibile este frecvent negociat informal si nesistematizat in regulamentele interne.

26.2. Repartizarea inegala a sarcinilor de ingrijire si impactul asupra carierei

Date Eurostat 2024 arata ca in Romania femeile petrec in medie 4,8 ore zilnic in activitati de ingrijire si munca domestica neplatita, fata de 2,1 ore pentru barbati. Aceasta inegalitate structurala nu este un fenomen privat fara relevanta profesionala — ea se traduce direct in disponibilitate redusa pentru ore suplimentare, mobilitate internationala limitata si intreruperi de cariera care produc decalaje salariale si de avansare documentate si cuantificabile.

Institutiile culturale si mediatice care conditioneaza accesul la pozitii de conducere de disponibilitatea pentru ore suplimentare sau de mobilitate internationala frecventa aplica, intentionat sau nu, un criteriu de selectie care dezavantajeaza sistematic femeile. Directiva (UE) 2019/1158 si Strategia UE 2026-2030 cer angajatorilor sa proiecteze structuri organizationale care sa nu conditioneze avansarea in cariera de renuntarea la viata de familie.

26.3. Politici de echilibru viata-munca recomandate pentru institutiile vizate de AGILE

- Adoptarea unor politici formale de munca flexibila (telemunca partiala, program comprimat, ore flexibile) aplicabile echitabil femeilor si barbatilor cu responsabilitati de ingrijire;

- Excluderea explicită a disponibilității pentru ore suplimentare ca criteriu de evaluare a performanței sau de promovare, cu înlocuirea acestuia cu indicatori de rezultat verificabili;
- Programe de mentoriat dedicate pentru femeile care revin din concediu parental, cu plan explicit de realiniere la proiectele strategice și la oportunitățile de formare;
- Incluziunea în procedurile de evaluare anuală a unui indicator de utilizare a drepturilor parentale de către ambii părinți, ca măsură a culturii organizatorice reale;
- Comunicarea activă către bărbații din organizație a dreptului și oportunității de a utiliza concediul de paternitate și concediul parental, ca instrument de rebalansare a sarcinilor de îngrijire.

CAPITOLUL 27. EDUCATIA SI FORMAREA PROFESIONALA DIN PERSPECTIVA EGALITATII DE GEN

27.1. Segregarea pe domenii de studiu — paradoxul românesc

România prezintă un tablou contradictoriu în privința segregării educaționale pe criterii de gen. Pe de o parte, țara se situează printre cele mai bune din UE la reprezentarea femeilor în IT — 27,3% din specialiștii ICT sunt femei, față de media europeană de 19,5%. Pe de altă parte, femeile sunt subreprezentate în domeniile tehnice la nivel de învățământ superior, în pofida acestei performanțe relative. Explicația rezidă parțial în faptul că România a moștenit o tradiție mai incluzivă de acces al femeilor la profesiile tehnice din perioada comunistă, tradiție care se erodează gradual în prezent.

În domeniul artelor, științelor sociale și umanităților — domeniile care alimentează în principal sectorul cultural — femeile reprezintă o majoritate clară a studenților și absolvenților. Cu toate acestea, această majoritate nu se transferă în poziții de conducere la nivelul instituțiilor culturale publice, confirmând că bariera nu este în formarea inițială, ci în mecanismele de acces la puterea instituțională.

27.2. Formarea continuă și accesul egal la oportunitățile de dezvoltare profesională

În sectoarele culturale și mediatică, accesul la formare continuă — conferințe internaționale, stagii, programe de leadership — are o dimensiune de gen documentată: bărbații sunt mai frecvent nominalizați sau selectați pentru oportunitățile de formare cu vizibilitate externă. Femeile cu sarcini de îngrijire au o mobilitate mai redusă, iar instituțiile care nu oferă formule alternative (online, subvenționarea îngrijirii copilului în perioada formării) reproduc indirect această inegalitate.

Strategia UE 2026-2030 prevede explicit că programele de formare profesională finanțate din ESF+ să garanteze accesul egal al femeilor și bărbaților, cu măsuri active de eliminare a barierelor de participare legate de sarcinile de îngrijire. Această obligație se aplică direct proiectului AGILE și tuturor activităților sale de formare.

27.3. Formarea formatorilor — dimensiunea de gen în curriculumul de formare

Formatorii și trainerii care desfășoară activități în cadrul proiectului AGILE au, la rândul lor, responsabilitatea de a integra perspectiva de gen în conținuturile pe care le predau. Un trainer

care reproduce stereotipuri de gen în exemplele utilizate, în limbajul adoptat sau în modul de interacțiune cu participanții anulează parțial efectul formării pe tema egalității de gen. Sesiunile de formare a formatorilor pe teme de gen și bias inconștient nu sunt un lux — sunt o condiție a coerenței intervenției.

CAPITOLUL 28. COMUNICAREA INSTITUTIONALA SENSIBILA LA GEN: LIMBAJ, IMAGINE SI IDENTITATE VIZUALA

28.1. Limbajul inclusiv de gen in comunicarea institutionala

Limbajul nu este un instrument neutru. Utilizarea exclusiva a formelor masculine generice in comunicarea institutionala — informatii, angajati, candidati, specialisti — exclude simbolic femeile din spatiul discursiv al institutiei. Aceasta excludere poate parea minora, dar cercetarile in psihologie cognitiva (Stahlberg et al., 2007; EIGE Gender-Sensitive Communication Guidelines, 2018) confirma ca utilizarea masculinului generic reduce semnificativ probabilitatea ca femeile sa se regaseasca in mesajul comunicat si sa aplice pentru posturile anuntate.

In Romania, utilizarea limbajului inclusiv de gen in comunicarea institutionala publica este reglementata prin recomandari ale ANES si prin ghidurile de comunicare ale programelor europene. Proiectele finantate din ESF+, inclusiv AGILE, au obligatia explicita de a evita limbajul sexist si de a utiliza forme duble (angajati/angajate) sau forme neutre in toate materialele de comunicare produse.

28.2. Identitatea vizuala sensibila la gen

Comunicarea vizuala a institutiilor culturale si mediatice — afise, brosure, site-uri web, materiale promotionale — transmite mesaje despre gen prin alegeri de casting, compozitie si reprezentare. O institutie culturala care isi ilustreaza exclusiv sau predominant materialele cu imagini de barbati in roluri de experti reproduce stereotipul pe care, la nivel declarativ, il combate.

Ghidul de comunicare vizuala al Comisiei Europene si recomandarile EIGE pentru comunicarea institutionala sensibila la gen prevad: reprezentarea echilibrata a femeilor si barbatilor in roluri de autoritate si expertiza; evitarea reprezentarilor care asociaza femeile exclusiv cu roluri de ingrijire sau estetice; si utilizarea diversitatii de varsta, etnie si corporalitate pentru a evita reproducerea altor stereotipuri cumulate.

28.3. Aplicatii practice pentru institutiile vizate de AGILE

- Auditul materialelor de comunicare existente din perspectiva reprezentarii de gen, cu identificarea tiparelor problematice;

- Adoptarea unor linii directoare interne de comunicare sensibile la gen, cu exemple pozitive și negative specifice instituției;
- Verificarea tuturor materialelor de comunicare produse în cadrul proiectului AGILE și al proiectelor europene ulterioare din perspectiva inclusivității de gen;
- Formarea echipelor de comunicare și PR în domeniul comunicării vizuale și verbale sensibile la gen.

CAPITOLUL 29. BIBLIOGRAFIE SELECTIVA SI SURSE DE APROFUNDARE

29.1. Studii si rapoarte de referinta

- EIGE (2021). Gender in Culture and Media. European Institute for Gender Equality. Disponibil la: eige.europa.eu/publications
- EIGE (2025). Gender Equality Index 2025. European Institute for Gender Equality. Disponibil la: eige.europa.eu/gender-equality-index
- Comisia Europeana (2024). She Figures 2024: Gender in Research and Innovation. ISBN: 978-92-76-95439-7. Disponibil la: ec.europa.eu/she-figures
- Comisia Europeana (2026). Gender Equality Strategy 2026-2030. Adoptata la 5 martie 2026. Disponibil la: commission.europa.eu
- GMMP (2020). Who Makes the News? 5th Global Media Monitoring Project Report. Disponibil la: whomakesthenews.org
- ICOM (2022). Voices: Museum Workers Speak. International Council of Museums. Disponibil la: icom.museum
- PwC Romania (2024). Gender Pay Gap Report — Paywell Romania. Disponibil la: pwc.com/ro
- OECD (2025). Gender Equality in a Changing World. Disponibil la: oecd.org/gender
- McKinsey & Company (2023). Women in the Workplace 2023. Disponibil la: mckinsey.com
- Springer (2026). Motherhood Penalty Across 27 EU Member States — Metaanalysis. Disponibil la: link.springer.com

29.2. Ghiduri si instrumente practice

- ANES (2024). Ghid metodologic pentru elaborarea planului de actiune privind egalitatea de sanse. Aprobata prin Ordinul nr. 102/08.05.2024 al Ministerului Familiei, Tineretului si Egalitatii de Sanse.
- EIGE (2023). Gender Glossary & Thesaurus. Disponibil la: eige.europa.eu/taxonomy/gender-glossary
- EIGE (2018). Gender-Sensitive Communication Guidelines. Disponibil la: eige.europa.eu

- Comisia Europeană (2023). Gender Mainstreaming Toolkit. Disponibil la: ec.europa.eu/gender-mainstreaming
- ICOM (2022). Code of Ethics for Museums — Revised Edition. Disponibil la: icom.museum/code-of-ethics

29.3. Jurisprudenta si acte normative esentiale

- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare (JO L 132/2023)
- Directiva (UE) 2022/2381 privind îmbunătățirea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate (JO L 315/2022)
- Directiva (UE) 2024/1385 privind combaterea violentei împotriva femeilor și a violentei domestice (JO L, 2024)
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (republicată în M.Of. nr. 326/2013, cu modificările ulterioare)
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M.Of. nr. 1238/2022)
- Ordinul nr. 102/08.05.2024 al Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse

CAPITOLUL 30. SINTEZA GENERALA: EGALITATEA DE GEN CA PROIECT INSTITUTIONAL, NU CA DECLARATIE FORMALA

30.1. Ce s-a schimbat si ce nu in ultimii cinci ani

Înainte de a intra în analiza propriu-zisă, este util să asezăm discuția într-un orizont temporal. Egalitatea de gen nu este o temă nouă. Convenția CEDAW a fost adoptată în 1979. Principiul egalității de remunerare era în dreptul comunitar încă din Tratatul de la Roma (1957). România a ratificat convențiile internaționale relevante, a transpus directivele europene, a înființat instituții specializate. Au trecut decenii de legislație, de programe, de declarații de intenție.

Și totuși, în 2025, România ocupă locul 26 din 27 în Indicele EIGE. Acest loc nu este o coincidență statistică — este o măsură a distanței dintre norma scrisă și realitatea instituțională. Este, în termeni duri, măsură efortului real depus pentru transformare, în comparație cu efortul depus pentru declarația de conformitate formală.

Intervalul 2020-2026 a adus progrese legislative europene reale, dar progresul instituțional în România rămâne sub așteptări. Directiva privind transparența salarială, obligațiile de raportare, noua definiție a muzeului ICOM, Strategia UE 2026-2030 — toate acestea construiesc un cadru normativ mai sever și mai exigibil decât oricând. Dar cadrul normativ nu produce singur schimbare. Produce condițiile pentru schimbare, dacă există voința instituțională, monitorizare efectivă și consecințe reale pentru neconformitate.

În România, instituțiile culturale și mediatică continuă să funcționeze într-un echilibru instabil: se conformează formal la cerințele de raportare ale finanțatorilor europeni, dar nu și-au transformat practicile interne. Planuri de acțiune există acolo unde sunt cerute pentru obținerea finanțării — și dispar din agenda instituțională imediat după obținerea ei. Această discrepanță între conformitate formală și implementare reală este principala vulnerabilitate a sistemului.

30.2. Responsabilitatea conducerii instituționale

Niciun plan de egalitate de gen nu funcționează fără angajament autentic la nivel de conducere. Când directorul general sau directoarea generală a unei instituții culturale tratează egalitatea de gen ca un element de bifat în dosarul de finanțare, iar nu ca un criteriu al culturii organizatoriale pe care o construiește, mesajul ajunge la întreaga echipă. Comportamentul

conducerii este cel mai puternic instrument de formare organizațională — mai puternic decât orice sesiune de training sau orice procedură scrisă.

Egalitatea de gen autentică înseamnă că directorul unei instituții culturale se întreabă activ, în fiecare decizie de promovare: am evaluat candidații exclusiv pe criterii de competență verificabilă? Am compensat pentru posibilul bias în evaluare? Am asigurat accesul egal al femeilor din echipă la oportunitățile de formare și vizibilitate? Dacă răspunsul la aceste întrebări nu a constituit niciodată o preocupare, instituția nu implementează egalitate de gen — o declară.

30.3. Proiectul AGILE ca punct de inflexiune

Proiectul AGILE — Anticiparea tendințelor și modernizarea pieței muncii în sectoarele Cultură, Presă și IT — reprezintă o oportunitate reală de a produce schimbare susținută dincolo de durata proiectului. Materialele de formare elaborate, instrumentele de monitorizare dezvoltate, rețeaua de parteneri sociali consolidată și documentele de politică produse pot deveni resurse instituționale permanente, dacă instituțiile participante le integrează în procedurile lor curente.

Această integrare nu se produce automat. Ea necesită: diseminare activă a rezultatelor proiectului către conducerea instituțională; includerea indicatorilor de gen în sistemele de management al performanței instituționale; și monitorizarea post-proiect a măsurilor adoptate. Federația CulturMedia, în calitate de lider al AGILE, are responsabilitatea de a susține această continuitate dincolo de încheierea contractului de finanțare.

30.4. Concluzia elaboratoarei

După mai bine de 25 de ani de activitate în sectorul muzeal românesc, am văzut instituții culturale care și-au construit identitatea pe valorile incluziunii și diversității în raport cu publicul, dar au rămas opace față de aceleași valori în raport cu propriul personal. Am văzut femei cu competențe excepționale rămase ani la rând în poziții de execuție, în timp ce colegii cu pregătire comparabilă avansau mai rapid. Am văzut structuri de decizie în care femeile formau majoritatea personalului și minoritatea puterii.

Documentul de față nu este o acuza — este un diagnostic. Mecanismele descrise nu sunt, în cea mai mare parte, produsul rautății sau al discriminării intenționate. Ele sunt produsul unor structuri instituționale construite într-un context diferit, care nu au fost niciodată supuse unui audit serios din perspectiva de gen. Strategia UE 2026-2030 și cadrul normativ european creat în ultimii ani oferă, pentru prima dată, instrumentele juridice și metodologice necesare pentru a efectua acest audit și pentru a produce schimbarea. Depinde de noi dacă le folosim.

Egalitatea de gen nu este o tema de agenda. Este o condiție a legitimității noastre ca instituții publice.

— Cristina Celia Iacob, Expert recrutare grup-tinta și servicii sociale — S, AGILE, 2026

ANEXA A. LEGISLAȚIE NAȚIONALĂ — TABEL DE REFERINȚĂ

Act normativ	Publicare / Modificare	Obiect
Constituția României	1991, rev. 2003	Art. 16 (egalitate) și Art. 41 (muncă egală, salariu egal)
Legea nr. 202/2002 (rep.)	M.Of. nr. 326/2013	Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați
Legea nr. 53/2003 — Codul Muncii	M.Of. nr. 345/2011 (rep.)	Art. 5: interzicerea discriminării în raporturile de muncă
OG nr. 137/2000 (rep.)	M.Of. nr. 99/2007	Prevenirea și sancționarea discriminării; CNCD
Legea nr. 153/2017	M.Of. nr. 492/2017	Salarizarea personalului plătit din fonduri publice
Legea nr. 367/2022	M.Of. nr. 1238/2022	Dialogul social; accesul la date salariale dezagregate pe gen
Legea nr. 148/2000	M.Of. nr. 359/2000	Publicitatea; interdicția publicității discriminatorii
OUG nr. 111/2010	M.Of. nr. 830/2010	Concediul și indemnizația pentru creșterea copilului
Legea nr. 504/2002	M.Of. nr. 534/2002	Audiovizualul; atribuțiile CNA în materie de conținut
Ord. nr. 102/08.05.2024	M.Of., 2024	Ghidul metodologic plan de acțiune egalitate de șanse

ANEXA B. LEGISLAȚIE EUROPEANĂ — TABEL DE REFERINȚĂ

Instrument european	Intrare în vigoare	Obiect și relevanță
TFUE, Art. 8 și 157	2009	Egalitatea B/F ca obiectiv transversal; principiul egalității de remunerare
Carta Drepturilor Fundamentale UE, Art. 21, 23	2009	Interzicerea discriminării pe gen; egalitatea în toate domeniile
Directiva 2006/54/CE	2006	Egalitate de tratament la angajare, promovare, remunerare, formare
Directiva (UE) 2019/1158	2019	Echilibrul viață profesională / viață privată; concediu parental
Directiva (UE) 2022/2381	2022	Echilibrul de gen în consiliile de administrație; obiectiv 40%
Directiva (UE) 2023/970	2023	Transparența salarială; raportare obligatorie pe gen; termen: 06.2026
Directiva (UE) 2024/1385	2024	Combaterea violenței împotriva femeilor; violența cibernetică
Reg. (UE) 2021/1057 — FSE+	2021	Gender mainstreaming obligatoriu în toate operațiunile FSE+
Reg. (UE) 2021/1060 — RDC	2021	Condiție orizontală de egalitate pentru fondurile structurale
Directiva Audiovizual (UE) 2018/1808	2018	Interzicerea conținutului audiovizual discriminatoriu pe criteriul sexului
Strategia UE Egalitate de Gen 2026–2030	5 martie 2026	30 de măsuri concrete; 8 priorități strategice; indicatori EIGE
Convenția OIM nr. 100/1951	1951 (ratif. RO)	Egalitatea de remunerare; muncă de valoare egală
Convenția ONU CEDAW (1979)	1981 (ratif. RO)	Eliminarea discriminării față de femei în toate domeniile

ANEXA C. SURSE STATISTICE ȘI RAPORTE DE REFERINȚĂ

Sursă	Document	An	Disponibilitate
EIGE	Gender Equality Index 2025	2025	eige.europa.eu/gender-equality-index
EIGE	Gender in Culture and Media	2021	eige.europa.eu/publications
Comisia Europeană	She Figures 2024 (ISBN: 978-92-76-95439-7)	2024	ec.europa.eu/she-figures
Comisia Europeană	Strategia UE Egalitate de Gen 2026–2030	2026	commission.europa.eu/document
Eurostat	Women in management — Statistics	2024/2026	ec.europa.eu/eurostat
GMMP	Who Makes the News? — 5th Global Report	2020	whomakesthenews.org
ICOM	Voices: Museum Workers Speak	2022	icom.museum
PwC România	Gender Pay Gap Report — Paywell	2024	pwc.com/ro
OECD	Gender Equality in a Changing World	2025	oecd.org/gender
INS	Anuarul Statistic al României	2022	insse.ro
INCFC	Studii privind structura personalului cultural	2022	incfc.ro
CNA	Raport de monitorizare reprezentare de gen în audiovizual	2020	cna.ro
Springer	Metaanaliză motherhood penalty, 27 țări UE	2026	link.springer.com

ANEXA D. RESURSE INSTITUȚIONALE

Instituție	Rol	Contact / Site
ANES — Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse	Politici de egalitate de gen; ghiduri și consultanță gratuită	anes.gov.ro
CNCD — Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	Sesizări de discriminare; constatare și sancționare	cncd.org.ro
ITM — Inspectoratele Teritoriale de Muncă	Control legislație muncii; investigarea discriminării salariale	inspectmun.ro
CNA — Consiliul Național al Audiovizualului	Monitorizare și reglementare conținut audiovizual	cna.ro
EIGE — European Institute for Gender Equality	Date, cercetare și instrumente europene de egalitate	eige.europa.eu
ICOM România	Standarde și etică muzeală; rețea internațională	icom-romania.ro
RAC — Consiliul Român de Publicitate	Autoreglementare publicitate; plângeri conținut sexist	rac.ro
FNSCP CulturMedia	Federația sindicală; advocacy salarial și egalitate de gen	culturmedia.ro
SITT — Sindicatul IT Timișoara	Partener P1 AGILE; dialog social în IT&C	—

ELABORAT

Cristina Celia Iacob

Expert recrutare grup-țintă și servicii sociale – S

Iași, Iunie 2026 | Document AGILE — Cod SMIS 348468 | PEO 2021–2027

— Sfârșit document —