

EXPUNERE DE MOTIVE

Lege privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Principiul egalității de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală reprezintă unul dintre fundamentele construcției europene, fiind consacrat încă din anul 1957 prin Tratatul de la Roma, iar în prezent fiind prevăzut expres la articolul 157 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene. Cu toate acestea, în pofida cadrului juridic existent și a progreselor înregistrate în ultimele decenii, diferențele de remunerare între femei și bărbați continuă să persiste la nivelul Uniunii Europene și al statelor membre.

Potrivit celor mai recente date disponibile, decalajul salarial de gen la nivelul Uniunii Europene a fost de aproximativ 12%, ceea ce înseamnă că femeile câștigă, în medie, cu 12% mai puțin pe oră decât bărbații. Această diferență se calculează pe baza veniturilor brute orare și reflectă un cumul de factori structurali, economici și sociali, care depășesc cazurile individuale de discriminare salarială directă. Menținerea acestui decalaj semnifică faptul că, în termeni simbolici, femeile din Uniunea Europeană muncesc anual echivalentul a peste șase săptămâni fără a fi remunerate, comparativ cu colegii lor bărbați. Diferențele de remunerare între femei și bărbați variază semnificativ între statele membre ale Uniunii Europene, oscilând de la valori sub 5% în țări precum Luxemburg, Belgia, Italia, România sau Slovenia, până la peste 17% în state precum Ungaria, Germania, Austria sau Estonia.

Totodată, un nivel redus al decalajului salarial într-un anumit stat membru nu reflectă în mod automat un grad mai ridicat de egalitate de gen pe piața muncii, întrucât acesta poate fi influențat de factori precum rata de ocupare a femeilor sau structura sectorială a economiei.

Cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt multiple și interconectate. Printre acestea se numără segregarea sectorială, suprareprezentarea femeilor în domenii slab remunerate, precum educația, sănătatea și asistența socială, precum și subreprezentarea acestora în sectoare bine plătite, cum sunt știința, tehnologia, ingineria și matematica.

De asemenea, femeile sunt afectate într-o măsură disproporționată de distribuția inegală a muncii neremunerate și a responsabilităților familiale, aproape 28% dintre acestea lucrând cu jumătate de normă, comparativ cu doar 8% dintre bărbați.

Un alt factor determinant îl reprezintă așa-numitul „plafon de sticlă”, femeile fiind insuficient reprezentate în funcțiile de conducere și decizie. Femeile continuă să fie subreprezentate în pozițiile de conducere din Uniunea Europeană, acestea ocupând un procent relativ scăzut din totalul funcțiilor manageriale.

Totodată, diferența de remunerare este cea mai pronunțată chiar la nivelul managementului, unde femeile câștigă, în medie, cu aproximativ 23% mai puțin decât bărbații aflați pe poziții similare.

Impactul cumulativ al acestor inegalități se reflectă și în etapa pensionării, unde diferența de gen în ceea ce privește pensiile atinge valori îngrijorătoare.

Conform ultimelor date statistice publicate, femeile cu vârsta de peste 65 de ani din Uniunea Europeană primeau pensii cu aproximativ 28–30% mai mici decât bărbații, ceea ce le expune unui risc semnificativ mai mare de sărăcie și excluziune socială la vârsta a treia.

În acest context, Uniunea Europeană a promovat intens Strategia privind egalitatea de gen 2020–2025, care se înscrie în angajamentul Comisiei Europene de a construi o „Uniune a egalității”. Strategia urmărește eliminarea disparităților de gen de pe piața muncii, combaterea stereotipurilor de gen, asigurarea participării egale a femeilor și bărbaților în toate sectoarele economiei, precum și eliminarea diferențelor de remunerare și a discrepanțelor în materie de pensii.

Unul dintre principalele instrumente legislative rezultate din această strategie este Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială, adoptată în mai 2023. Directiva introduce obligații clare și obligatorii pentru angajatori în vederea asigurării transparenței salariale, facilitării accesului lucrătorilor la informații privind nivelurile de remunerare și identificării diferențelor salariale nejustificate. Aceasta prevede, între altele, obligația raportării diferențelor de remunerare, realizarea de evaluări comune ale salariilor în cazul în care diferențele depășesc pragul de 5%, utilizarea unor denumiri neutre de gen în anunțurile de angajare, precum și instituirea unor sancțiuni efective, proporționale și disuasive pentru nerespectarea normelor.

Transpunerea Directivei (UE) 2023/970 în legislația națională reprezintă o obligație care decurge din calitatea României de stat membru al Uniunii Europene, dar și o oportunitate de a consolida cadrul normativ intern în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Diferențele acumulate pe parcursul vieții între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și remunerarea duc la o disparitate și mai mare în ceea ce privește pensiile și, prin urmare, femeile în vârstă sunt expuse într-o mai mare măsură riscului de sărăcie decât bărbații.

Reducerea diferențelor de remunerare între femei și bărbați nu este doar o chestiune de echitate socială și justiție, ci și un factor de dezvoltare economică durabilă. Studiile arată că diminuarea decalajului salarial contribuie la creșterea produsului intern brut, la extinderea bazei de impozitare și la reducerea presiunii asupra sistemelor de protecție socială. În acest sens, egalitatea de remunerare reprezintă un obiectiv strategic care servește atât interesului individual al cetățenilor, cât și interesului general al societății.

România dispune deja de o experiență solidă în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, materializată printr-o legislație bine structurată, existența unor mecanisme instituționale funcționale, implicarea societății civile și contribuția mediului academic. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cuprinde capitole distincte referitoare la egalitatea de șanse și de tratament pe piața muncii, participarea femeilor și bărbaților la procesul decizional, accesul egal la educație, cultură și informare, precum și eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen. Acest cadru normativ stabilește măsuri menite să asigure respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate sferile vieții publice, inclusiv pe piața muncii.

Cu toate acestea, experiența acumulată la nivel european și național arată că existența principiului egalității de remunerare în legislație nu este, în sine, suficientă pentru a elimina diferențele salariale persistente dintre femei și bărbați. Lipsa transparenței în stabilirea și comunicarea remunerațiilor, precum și dificultatea de a identifica și dovedi diferențele nejustificate de salarizare, limitează aplicarea efectivă a acestui principiu.

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de această lege, inclusiv aplicarea amenzilor contravenționale, revin Inspecției Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de

muncă. În acest sens, formarea continuă a personalului implicat în aplicarea legislației este esențială pentru asigurarea unei implementări efective a principiului egalității de remunerare.

Din perspectiva politicilor publice, România a adoptat până în prezent cinci strategii naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, vizând în principal piața muncii, participarea la procesul decizional, educația, sănătatea și eliminarea rolurilor și stereotipurilor de gen. În prezent, Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027, adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 1547/2022, reprezintă documentul de referință care își propune continuarea politicilor din domeniu care au fost dezvoltate până în prezent și, în egală măsură, promovarea la nivel național a valorilor și principiilor fundamentale ale drepturilor omului, având în plan central nediscriminarea pe criteriul de sex și asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați prin măsuri și acțiuni concrete pe diferite arii de intervenție specifice. Printre acestea se înscrie măsura relevantă cu privire la „consolidarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați prin transparentizare, atât în domeniul public, cât și în domeniul privat”.

Prezenta inițiativă legislativă privind transpunerea Directivei (UE) 2023/970 se înscrie în mod coerent în acest cadru strategic și instituțional, consolidând rolul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) ca organism de monitorizare a aplicării principiului egalității de remunerare.

După aprobarea proiectului de lege, ANES, în consultare cu Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, va elabora și pune la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociali instrumente și metodologii pentru stabilirea criteriilor obiective și neutre din punctul de vedere al genului, va oferi asistență de specialitate, va colecta și centraliza datele raportate de angajatori și va furniza anual Comisiei Europene date naționale actualizate privind diferențele de remunerare.

În contextul transunerii în legislația națională a prevederilor Directivei (UE) privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE și a Directivei (UE) 2024/1500 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, este necesară întărirea rolului și asigurarea resurselor necesare pentru ANES și CNCD care trebuie să colaboreze pentru sensibilizarea întreprinderilor și a organizațiilor publice și private, a partenerilor sociali și a publicului cu privire la promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, inclusiv prin combaterea discriminării intersecționale în ceea ce privește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Conform art. 3 alin. (1) lit. l) din Directiva (UE) 2023/970, „*organism de promovare a egalității*” înseamnă *organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE*. Potrivit dispozițiilor art. 23 din Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, *articolul 20 din Directiva 2006/54/CE și articolul 11 din Directiva 2010/41/UE se elimină. Trimiterile la organismele de promovare a egalității de tratament menționate în articolele respective se interpretează ca trimiteri la organismele de promovare a egalității menționate la articolul 2 alineatul (1) din prezenta directivă.*”

Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, reglementează prin art. 23 modificarea Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, respectiv *"Capitolul III din Directiva 2000/43/CE și capitolul III din Directiva 2004/113/CE se elimină. Trimiterile la organismele de promovare a egalității de tratament menționate în capitolele respective se interpretează ca trimiteri la organismele de promovare a egalității menționate la articolul 2 alineatul (1) din prezenta directivă."*

Din examinarea juridică a prevederilor celor trei Directive redate mai sus, statul membru, România, deține obligația desemnării organismului național responsabil cu promovarea egalității. Potrivit dispozițiilor art. 23, raportat la art. 2 și 3 din Directiva (UE) 2024/1500 și dispozițiilor art. 23, raportat la art. 2 și 3 din Directiva (UE) 2024/1499, organismul de promovare a egalității trebuie să îndeplinească standardele de independență, în mod special, prin:

- independență organizatorică și funcțională față de puterea executivă (guvernele statelor membre) sau față de orice altă entitate publică sau privată;
- transparența procedurilor privind selectarea, numirea și revocarea membrilor personalului organismelor de promovare a egalității care ocupă funcții de decizie sau de conducere și, după caz, ale membrilor consiliului de conducere.
- dreptul de a acționa în justiție, drept ce trebuie să cuprindă cel puțin unul dintre următoarele drepturi: dreptul de a iniția proceduri judiciare în numele uneia sau mai multor victime, dreptul de a participa la proceduri judiciare în susținerea uneia sau mai multor victime, sau dreptul de a iniția proceduri judiciare în nume propriu, pentru a apăra interesul public.

Având în vedere prevederile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării îndeplinește criteriile de independență impuse de reglementările celor trei acte normative, motiv pentru care acesta este desemnat ca organism de promovare a egalității.

Prezentul proiect vizează:

- reglementarea unor definiții privind următorii termeni/sintagme: remunerație, nivel de remunerare, diferență de remunerare între femei și bărbați, nivel median de remunerare, diferență mediană de remunerare între femei și bărbați, muncă egală sau muncă de valoare egală, categorie de lucrători, structură pentru egalitate de remunerare etc;
- reglementarea calității ANES de organism de monitorizare, prin care se asigură monitorizarea egalității de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală între femei și bărbați;
- organizarea de către angajatori, la nivelul unității, a unei structuri pentru de egalitate de remunerare salarizare prin care este asigurată eliminarea diferențelor de remunerare în funcție de sex, între lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare;
- obligația angajatorilor de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la: nivelul de remunerare inițial sau intervalul aferent acesteia, stabilit, pe baza unor criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză, precum și clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul angajatorului, după caz;

- asigurarea de către angajatori a informațiilor în mod transparent cu privire la criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, nivelurile de remunerare și evoluția remunerației, precum și la grilele de salarizare, după caz;

- punerea la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociali, de către ANES, cu consultarea CNCD, în mod ușor accesibil, a instrumentelor/metodologiilor pentru stabilirea unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului, care stau la baza evaluării unei situații comparabile în ceea ce privește valoarea muncii;

- elaborarea, de către ANES, cu consultarea CNCD, a unor instrumente suport, fundamentate pe analiza cauzelor diferenței de remunerare între femei și bărbați, precum și pe ghidurile și instrumentele analitice ale Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE);

- raportarea, de către angajatori, către ANES, a datelor privind diferența de remunerare dintre femei și bărbați la nivelul organizației;

- asigurarea asistenței de specialitate de către ANES și punerea la dispoziția tuturor celor interesați a metodologiilor, suportului logistic și a altor tipuri de materiale informative.

-reglementarea calității CNCD de organism de promovare a egalității pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de Directiva (UE) 2023/970, Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500;

- completarea actului normativ care reglementează atribuțiile CNCD, ca efect iminent al obligației de transpunere completă a Directivei (UE) 2024/1499, concretizată prin:

- nuanțarea atribuției de prevenție prin intermediul unor mijloace adecvate pentru fiecare grup-țintă;

- expunerea amplificată a mecanismului prin care CNCD oferă asistență de specialitate victimelor discriminării, care include informații privind legislația antidiscriminare și specificități referitoare la aplicarea acesteia; întinderea domeniilor de competență ale Consiliului; informații procedurale incidente a priori și a posteriori etapei soluționării sesizărilor; reguli de confidențialitate, respectiv, la nevoie, oportunitatea beneficierii de sprijin de specialitate din partea unor terțe organisme de profil;

- calitatea procesuală civilă a CNCD de a iniția demersuri judiciare în vederea apărării interesului public, pentru înlăturarea stării de discriminare constatate definitiv;

- stabilirea unei norme de regularitate în privința sesizărilor, de natura unei verificări preliminare de formă și conținut, în vederea identificării temeiului declanșării procedurii de soluționare, al cărui rezultat va fi, după caz, clasarea sau soluționarea pe fond a sesizării, în acord cu dispozițiile directivei transpuse, în felul acesta urmărindu-se atât eficientizarea și optimizarea activității CNCD, prin concentrarea resurselor umane și materiale, în mod special cu privire la sesizările al căror obiect concret prezumă în mod obiectiv temeiul declanșării unei ample derulări a procedurii administrativ-jurisdicționale a Consiliului, cât și gestionarea timpului și așteptărilor petenților, astfel încât aceștia să poată valorifica în timp util alternativele, ca urmare a răspunsului primit;

- publicitatea Raportului anual de activitate al Consiliului;

- elaborarea periodică a unor raportări, prin care să fie evidențiate priorități și eventuale recomandări privind situația egalității de tratament și a discriminării la nivel național;

- întreruperea termenului de prescripție cu privire la acțiunea în răspundere delictuală civilă pentru prejudicii cauzate prin discriminare, ca urmare a sesizării în prealabil a CNCD, pentru a stabili o corespondență legislativă cu dispozițiile art. 13, teza finală, din prezentul proiect legislativ supus aprobării;

- asigurarea resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru buna organizare și funcționare a CNCD, pe baza unor memorandumuri justificate, astfel cum impune Directiva (UE) 2024/1499.

Această soluție legislativă este necesară și oportună, constituind un pas esențial în direcția consolidării principiului egalității de remunerare, a respectării drepturilor fundamentale și a alinierii României la standardele europene în materie de egalitate de gen.

Impactul social al reglementării este semnificativ contribuind în mod esențial la promovarea echității, justiției sociale și respectării drepturilor fundamentale ale omului. Principiul egalității de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, urmărește eliminarea discriminării salariale pe criteriul de sex și asigurarea unui tratament egal în cadrul relațiilor de muncă. Din perspectivă socială, aplicarea egalității de remunerare conduce la reducerea disparităților economice dintre femei și bărbați, diminuând riscul de sărăcie și excluziune socială, în special în rândul femeilor. Totodată, asigurarea unui venit egal pentru muncă de valoare egală favorizează independența economică femeilor și consolidează poziția acestora în societate.

La nivel cultural și social, acest principiu contribuie la schimbarea mentalităților tradiționale și la combaterea stereotipurilor de gen, promovând ideea conform căreia valoarea muncii este determinată de competențe, responsabilități și calificare, și nu de sexul persoanei care o prestează. În acest sens egalitatea de remunerare reprezintă un instrument important pentru realizarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pe piața muncii.

Inițiativa legislativă nu presupune implicații financiare, întrucât măsurile propuse sunt aplicabile prin structurile existente la nivelul autorităților competente.

Prezenta inițiativă legislativă contribuie la creșterea transparenței pe piața muncii, la revenirea și combaterea discriminării salariale, la întărirea mecanismelor de control și sancționare, precum și la creșterea încrederii lucrătorilor în echitatea sistemului de remunerare.

Față de cele prezentate, propun Parlamentului spre dezbateră și aprobare prezenta propunere legislativă.

Inițiatori

Deputat

Alina Ștefania Gorghiu /

Deputat

Silvia-Claudia Mihalcea

Deputat

Eva-Andrea Csep

Senator

Victoria Stoiciu

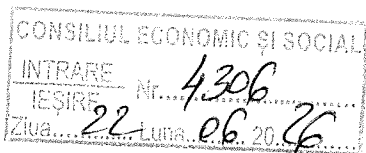
Senator

Ana-Cynthia- Ioana Păun

Tabel cu semnatarii proiectului de Lege privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Nr. crt.	NUME ȘI PRENUME	SEMNĂTURA
1.	ALINA GORBU	PHL.
2.	SILVIA MIHALCEA	PSD
3.	CȘEP EVA ANDREA	UDMR
4.	VICTORIA STOICU	neafiliat
5.	PALIN ANA CYNTHIA IOANA	USR
6.	POLYANNA HANGAN	USR
7.	Cioacă Ioanina	PSD
8.	Chioț Cămină Fiorela	PSD
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		

19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		
26.		
27.		
28.		
29.		
30.		



PARLAMENTUL ROMÂNIEI



CAMERA DEPUTAȚILOR

SENAT

LEGE

privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

ART. I

Capitolul I: Dispoziții generale

Art. 1 - Obiectul legii

Prezenta lege reglementează măsurile privind transparența salarială și mecanismele de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, în scopul garantării dreptului la remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală.

Art. 2 - Domeniul de aplicare

- (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajatorilor din sectorul public și privat și respectiv, tuturor lucrătorilor, inclusiv funcționarilor publici și cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin legi speciale, denumiți în continuare lucrători.
- (2) Dispozițiile prezentei legi privind transparența salarială se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă vacant.

Art. 3 - Definiții

(1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații:

- a) prin remunerație se înțelege orice remunerație brută de forma salariului de bază, indemnizațiile, sporurile, alte adaosuri, precum și orice alte elemente constitutive complementare sau variabile ale veniturilor salariale brute, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect pentru munca prestată;
- b) prin nivel de remunerare se înțelege remunerația anuală brută și valoarea orară brută corespunzătoare;

- c) prin diferență de remunerare între femei și bărbați se înțelege diferența dintre nivelurile medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul mediu de remunerare al lucrătorilor de sex masculin;
- d) prin nivel median de remunerare se înțelege nivelul de remunerare la care jumătate din numărul total al lucrătorilor unui angajator câștigă mai mult și cealaltă jumătate câștigă mai puțin;
- e) prin diferență mediană de remunerare între femei și bărbați se înțelege diferența dintre nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin;
- f) prin interval de remunerare de tip cuartilă se înțelege fiecare dintre cele patru grupuri egale de lucrători în care sunt împărțiți aceștia în funcție de nivelurile lor de remunerare, de la cel mai mic la cel mai mare;
- g) prin muncă egală sau muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic, responsabilități și condiții de muncă;
- h) prin categorie de lucrători se înțelege grupul lucrătorilor care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, grupați în mod nearbitrar, pe baza criteriilor nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al sexului, prevăzute la art. 4, alin 2 de către angajatorul lucrătorilor;
- i) prin discriminare directă se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- j) prin discriminare indirectă se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- k) prin organism de control se înțelege organismul care exercită funcții de control și de inspecție pe piața forței de muncă, conform prevederilor legale care reglementează activitatea de inspecție a muncii ;
- l) prin organism de promovare a egalității se înțelege organismul care este autoritatea de stat în domeniul discriminării, în înțelesul art.16 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- m) prin organism de monitorizare se înțelege organismul care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în înțelesul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- n) reprezentanții lucrătorilor la nivelul angajatorului sunt cei înțeleși conform art. 102 alin. (1) punctul B litera a) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;
- o) prin structură de remunerare se înțelege compartimentul/sistemul de remunerare existent la nivelul unității prin care se asigură respectarea principiului egalității de remunerare în scopul eliminării inegalităților și diferențelor de remunerare în funcție de sex, între lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală;
- p) prin hărțuirea și hărțuirea sexuală se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. c) și d) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- r) prin discriminare intersecțională se înțelege discriminarea bazată atât pe criterii de sex, cât și pe orice alte motive de discriminare, care interacționează în mod inseparabil, pentru care se acordă protecție în temeiul O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

s) prin componente constitutive complementare sau variabile ale remunerației se înțelege orice fel de prestații în plus față de salariul sau suma obișnuită de bază sau minime, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect, în numerar sau în natură pentru munca prestată;

(2) Pentru realizarea unei situații comparabile pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, care prestează aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare, evaluarea nu se limitează la lucrătorii aceleiași angajator, ci se extinde asupra elementelor de remunerare relevante pentru compararea acestora, în condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege națională sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă sau național ori a impunerii acestor elemente prin reglementarea de la nivelul întreprinderii-mamă din cadrul unui grup de întreprinderi, atunci când elementele sunt egale sau comparabile.

(3) Combaterea discriminării intersecționale și asigurarea protecției lucrătorilor nu implică obligații suplimentare pentru angajatori de a culege date referitoare la alte motive de discriminare decât sexul împotriva cărora se acordă protecție, cu excepția situațiilor în care este necesar pentru identificarea discriminării intersecționale.

(4) În sensul prezentei legi, discriminarea include unul sau mai multe din următoarele elemente:

(a) hărțuirea și hărțuirea sexuală, în sensul art. 4 lit. c) și d) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea, atunci când hărțuirea sau tratamentul respectiv se referă la exercitarea drepturilor prevăzute în prezenta lege sau rezultă dintr-o astfel de exercitare;

b) orice îndemn de a discrimina persoanele pe criteriul de sex;

c) orice tratament mai puțin favorabil legat de sarcină sau de concediul de maternitate;

d) orice tratament mai puțin favorabil pe criteriul de sex, inclusiv în ceea ce privește concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului sau concediul de îngrijitor;

e) discriminarea intersecțională.

Art. 4 - Evaluarea și compararea valorii muncii

(1) Pentru respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între femei și bărbați, angajatorii organizează la nivelul unității, compartimentul/sistemul de remunerare care să asigure remunerație egală pentru lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală.

(2) Prin structurile de remunerare prevăzute la alin. (1) se evaluează dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii, pe criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului, criterii convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor, dacă există.

(3) Angajatorul trebuie să se asigure că toate elementele remunerației, inclusiv a celei variabile sau complementare, și orice alt avantaj în numerar sau în natură, în legătură cu munca prestată, sunt neutre din punct de vedere al genului și sunt acordate pe baza unor criterii transparente și obiectiv justificate.

(4) În sprijinul aplicării de către angajatori a prevederilor de la alin. (1), Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu consultarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pune la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociali, în mod ușor accesibil, instrumente/metodologii pentru stabilirea unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului care stau la baza evaluării unei situații comparabile în ceea ce privește valoarea muncii.

(5) În vederea evaluării inegalităților în materie de remunerare, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu consultarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, elaborează instrumente suport, având la bază analiza cauzelor diferenței de remunerare între femei și bărbați și, în special,

ghidurile și instrumentele analitice ale Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).

(6) Pentru respectarea principiului egalității de remunerare, Inspekția Muncii, Inspectoratele Teritoriale de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și partenerii sociali, vor colabora în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și vor face schimb de date și informații relevante pentru monitorizarea și aplicarea principiului egalității de remunerare, cu respectarea protecției datelor cu caracter personal.

Capitolul II: Transparența salarială

Art. 5 - Transparența salarială în procesul de recrutare

(1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la:

- a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul salarial al componentelor constitutive complementare sau variabile și a altor componente în natură sau de natură salarială (ex: bonus sau beneficii de natură salarială) distinct față de dreptul de natură salarială, aferent acesteia, descriere sumară, fără divulgare de secrete comerciale, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză;
- b) clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă aplicabile postului la nivelul angajatorului, după caz.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) se vor regăsi în anunțul pentru ocuparea unui post vacant, publicat pe pagina de internet a angajatorului sau în orice spațiu accesibil publicului ori vor fi comunicate în scris candidatului înainte de desfășurarea interviului de angajare, într-un mod care să îi permită acestuia o negociere informată și transparentă, în ceea ce privește remunerația.

(3) În cadrul procedurii de ocupare a unui loc de muncă vacant, se interzice angajatorilor solicitarea de informații cu privire la nivelul de remunerare al candidaților, din cadrul raporturilor lor de muncă curente sau anterioare.

(4) Anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă sunt neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului. Recrutarea lucrătorilor se realizează în mod nediscriminatoriu, potrivit dispozițiilor art. 9 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea dreptului la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală.

Art. 6 - Transparența politicilor de stabilire a remunerației

(1) Angajatorii au obligația de a pune la dispoziția lucrătorilor în cadrul unității, într-un mod ușor accesibil lucrătorilor, criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, a nivelului nivelurilor de remunerare, precum și modalitățile de evoluție a remunerației, dacă există.

(2) Pentru personalul plătit din fonduri publice, angajatorii au obligația de a pune la dispoziția lucrătorilor, suplimentar, față de prevederile alin. (1), și grilele de salarizare.

(3) Prevederile alin. (1) referitoare la obligația de informare a criteriilor de evoluție a remunerației, nu se aplică angajatorilor care au mai puțin de 50 de lucrători.

Art. 7 - Dreptul la informare al lucrătorilor

(1) Lucrătorii au dreptul de a solicita și de a primi, în scris, personal sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, informații privind nivelul lor individual de remunerare și nivelurile medii de remunerare,

defalcate pe criteriul de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală. Angajatorul furnizează informațiile solicitate de lucrători într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data solicitării.

(2) Lucrătorii pot solicita și primi informațiile prevăzute la alin. (1) și prin intermediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Acesta, după primirea solicitării din partea lucrătorilor, realizează demersurile necesare pe lângă angajator și, după primirea informațiilor necesare, le transmite către solicitanți, în format electronic, în termen de 30 de zile de la primirea acestora. Angajatorul furnizează informațiile solicitate într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării.

(3) Angajatorii au obligația, ca, anual, până la sfârșitul primului trimestru, să asigure informarea lucrătorilor cu privire la dreptul prevăzut la alin. (1) și la procedurile care trebuie urmate pentru exercitarea acestuia.

(4) Dacă informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, lucrătorii au dreptul de a solicita angajatorului, personal sau prin intermediul reprezentanților lor, clarificări și informații suplimentare și rezonabile în legătură cu oricare dintre datele furnizate, precum și de a primi un răspuns motivat, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare.

(5) În situația în care, în urma furnizării informațiilor în temeiul alin. (1), lucrătorii sau reprezentanții lucrătorilor au obținut și alte informații decât cele referitoare la remunerația sau nivelul de remunerare al lucrătorului, lucrătorul sau reprezentanții lucrătorilor au obligația de a folosi aceste informații doar în legătură cu exercitarea drepturilor, conform prezentei legi.

Art. 8 - Accesibilitatea informațiilor

Informațiile furnizate în temeiul articolelor 5, 6 și 7 vor fi puse la dispoziție lucrătorilor sau solicitanților de locuri de muncă într-un format accesibil persoanelor cu dizabilități, adaptat nevoilor specifice acestora.

Capitolul III: Raportarea privind diferențele de remunerare dintre femei și bărbați și evaluarea comună a remunerațiilor

Art. 9 - Obligația de raportare

(1) Angajatorii care au cel puțin 100 de lucrători au obligația de a colecta, furniza și de a raporta periodic informații privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin.

(2) Informațiile care fac obiectul raportării includ cel puțin următoarele date:

- a) diferența de remunerare dintre femei și bărbați;
- b) diferența de remunerare între femei și bărbați existentă la nivelul componentelor constitutive complementare sau variabile ale remunerației;
- c) diferența mediană de remunerare dintre femei și bărbați;
- d) diferența mediană de remunerare între femei și bărbați pentru componentele constitutive complementare sau variabile ale remunerației;
- e) proporția dintre lucrători de sex feminin și cei de sex masculin care primesc componente complementare sau variabile ale remunerației;
- f) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și lucrătorii de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartilă;
- g) diferența de remunerare între femei și bărbați pe categorii de lucrători, defalcată în funcție de salariul sau plata obișnuită de bază și de componentele complementare sau variabile ale remunerației.

(3) Raportarea datelor prevăzute la alin. (2) se realizează către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, după cum urmează:

- a) pentru angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători, informații referitoare la anul calendaristic precedent, până la data de 7 iunie 2027 și ulterior, în fiecare an până la data de 7 iunie;
- b) pentru angajatorii cu un număr de lucrători cuprins între 150 și 249, informații referitoare la anul calendaristic precedent, până la data de 7 iunie 2027 și ulterior, o dată la 3 ani până la data de 7 iunie;
- c) pentru angajatorii cu un număr de lucrători cuprins între 100 și 149, informații referitoare la anul calendaristic precedent, până la data de 7 iunie 2031 și ulterior, o dată la 3 ani până la data de 7 iunie.
- (4) Metodologia de raportare, formatul standard al raportării și termenele exacte se stabilesc prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, la propunerea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.
- (5) Angajatorii cu mai puțin de 100 de lucrători pot raporta informațiile prevăzute la alin. (1) în mod voluntar.
- (6) Corectitudinea informațiilor care fac obiectul raportării de la alin. (2) trebuie să fie confirmată de angajator, după consultarea reprezentanților lucrătorilor, dacă există. Reprezentanții lucrătorilor sunt informați cu privire la metodologiile aplicate de angajator.
- (7) Informațiile menționate la alin. (2) se comunică Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.
- (8) Angajatorul poate publica informațiile menționate la alin. (2) literele a) - f) pe pagina sa de internet sau le poate pune la dispoziție în orice spațiu accesibil publicului.
- (9) Angajatorul furnizează informațiile menționate la alin. (2) litera g) tuturor lucrătorilor săi și reprezentanților lucrătorilor, dacă există. Angajatorii furnizează aceste informații Inspectoratului Teritorial de Muncă competent și Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, la cererea acestora. Informațiile din cei patru ani anteriori solicitării, dacă sunt disponibile, trebuie, de asemenea, să fie furnizate la cerere.
- (10) Lucrătorii, reprezentanții lucrătorilor, Inspectoratele Teritoriale de Muncă și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării au dreptul de a solicita angajatorilor clarificări și detalii suplimentare cu privire la orice date furnizate în temeiul prezentului articol, inclusiv explicații privind orice diferență de remunerare între femei și bărbați. Angajatorii răspund acestor solicitări într-un termen de 30 de zile lucrătoare cu posibilitatea de prelungire cu un termen de până la 30 de zile lucrătoare, furnizând un răspuns argumentat.
- (11) În cazul în care diferențele de remunerare dintre femei și bărbați nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorii remediază situația în termen de 90 de zile lucrătoare, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, Inspectoratul Teritorial de Muncă și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, după caz.
- (12) Prin excepție, în situații temeinic justificate, termenul de la alin. (11) se poate prelungi, dar nu mai mult de 6 luni.

Art. 10 - Evaluarea comună a remunerațiilor

- (1) În cazul în care raportarea prevăzută la art. 9 alin. (2) relevă o diferență medie de remunerare între femei și bărbați de cel puțin 5% în oricare dintre categoriile de lucrători, iar angajatorul nu a justificat această diferență pe baza unor criterii obiective și neutre din perspectiva sexului și nu a remediat această diferență nejustificată în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare în termen de 6 luni de la transmiterea raportării remunerațiilor, angajatorul are obligația de a efectua o evaluare comună a remunerațiilor, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor, dacă există..
- (2) Scopul evaluării comune este de a identifica, a remedia și a preveni diferențele de remunerare, dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care nu se justifică prin factori obiectivi, neutri, din punctul de vedere al sexului.
- (3) Evaluarea include cel puțin următoarele aspecte:
- a) o analiză a proporției dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare categorie de lucrători;

- b) informații privind nivelurile medii de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și a celor de sex masculin și componentele complementare sau variabile pentru fiecare categorie de lucrători;
 - c) orice diferențe între nivelurile medii de remunerare ale lucrătorilor de sex feminin și ale celor de sex masculin în fiecare categorie de lucrători;
 - d) motivele acestor diferențe în ceea ce privește nivelurile medii de remunerare care nu se justifică, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, dacă există, astfel cum au fost convenite, după caz, între reprezentanții lucrătorilor și angajator;
 - e) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care au beneficiat de orice îmbunătățire a remunerației după întoarcerea lor din concediul de maternitate sau de paternitate, din concediul pentru creșterea copilului sau din concediul de îngrijitor sau din concediul de acomodare/adopție, dacă o astfel de îmbunătățire a avut loc în categoria relevantă a lucrătorilor în perioada în care a fost luat concediul;
 - f) măsuri de eliminare a diferențelor de remunerare în cazul în care acestea nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului;
 - g) o evaluare a eficacității măsurilor luate în urma evaluărilor comune anterioare ale remunerațiilor, după caz.
- (4) Angajatorul are obligația de a pune evaluarea comună a remunerațiilor la dispoziția lucrătorilor și a reprezentanților lucrătorilor și de a o comunica Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.
- (5) Angajatorul pune evaluarea comună a remunerațiilor la dispoziția Inspectoratului Teritorial de Muncă și Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, la cererea acestora.
- (6) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de 6 luni, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor. Inspecția Muncii, Inspectoratul Teritorial de Muncă competent și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pot fi invitați să participe la proces. Evaluarea comună a remunerațiilor se realizează cu respectarea normelor privind protecția datelor cu caracter personal și a confidențialității datelor, în conformitate cu legislația națională și cu Regulamentul (UE) 2016/679.
- (7) Punerea în aplicare a măsurilor include o analiză a sistemelor existente de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al sexului sau instituirea unor astfel de sisteme, pentru a se asigura excluderea oricărei discriminări directe sau indirecte pe criteriul de sex în privința remunerării.
- (8) În vederea sprijinirii angajatorilor cu mai puțin de 250 de lucrători și a reprezentanților lucrătorilor, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați oferă asistență de specialitate și pune la dispoziție metodologii, suport logistic și alte tipuri de materiale informative.

Capitolul IV: Căi de atac și asigurarea respectării legii

Art. 11 - Protecția datelor

- (1) În măsura în care informațiile furnizate ca urmare a dispozițiilor art. 7, art. 9 și art. 10 implică prelucrarea de date cu caracter personal, această prelucrare se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor — RGPD), precum și a legislației naționale aplicabile domeniului protecției datelor.
- (2) Datele cu caracter personal prelucrate în temeiul articolelor 7, 9 sau 10 din prezenta lege se utilizează doar în scopul aplicării principiului egalității de remunerare. În cazul în care divulgarea de informații în temeiul articolelor 7, 9 sau 10 ar conduce la dezvăluirea, în mod direct sau indirect, a remunerației unui lucrător

identificabil, au acces la informațiile respective numai reprezentanții lucrătorilor, dacă există, Inspectoratul Teritorial de Muncă sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

(3) Reprezentanții lucrătorilor sau Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării consiliază lucrătorii cu privire la o eventuală acțiune în temeiul prezentei legi, fără a dezvălui nivelurile reale de remunerare a lucrătorilor la nivel individual, care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare.

(4) În scopul monitorizării, în temeiul art. 21 și art. 22, informațiile se pun la dispoziție fără restricții.

Art. 12 – Dialogul social

Pentru prevenirea și combaterea actelor de discriminare pe criteriul de sex în materie de remunerare, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel național, de sector de negociere colectivă, grup de unități și unitate, părțile contractante vor conveni introducerea de clauze de interdicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Art. 13 - Apărarea drepturilor

(1) Lucrătorii care consideră că sunt discriminați în privința remunerării pe criteriul de sex, au dreptul să se adreseze angajatorului sau instituției competente, să recurgă la conciliere sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit jurisdicției muncii, și, după caz, să solicite despăgubiri materiale și/sau morale sau reparații integrale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la angajatorul care le-a săvârșit.

(2) Lucrătorii, reprezentanții acestora sau orice persoană care depune o plângere sau sprijină o victimă a discriminării salariale sunt protejați împotriva concedierii și a oricărui tratament advers din partea angajatorului în legătură cu plângerea/demersurile de a sprijini o victimă a discriminării salariale, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) În soluționarea cererilor aflate pe rolul instanței judecătorești competente, cu privire la o presupusă discriminare directă sau indirectă în privința remunerării pe criteriul de sex, și care vizează obligațiile de transparență salarială prevăzute la art. 5-7, art. 9 și art. 10 alin. (1)-(7), lucrătorii, victime ale discriminării, vor prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.

(4) Prevederile alin. (3) nu se aplică dacă angajatorul face dovada că încălcarea obligațiilor prevăzute la art. 5-7, art. 9 și art. 10 alin. (1)-(7) a fost, în mod vădit, neintenționată și are un caracter minor.

(5) Cererile formulate către instanța judecătorească competentă de către lucrătorii menționați la alin.(1) sunt scutite de taxa de timbru.

(6) Lucrătorul care se consideră discriminat în materie de remunerare pe criteriul sex, poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termenul prevăzut de art. 20 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(7) Lucrătorul care se consideră discriminat în materie de remunerare pe criteriul sex, poate formula în fața instanței de judecată o cerere de chemare în judecată pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea de chemare în judecată este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

(8) Cererea de chemare în judecată se poate face în termen de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Cererea se poate face și după data încetării raportului de muncă în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea, caz în care termenul de prescripție începe să curgă de la data încetării raportului de muncă. La momentul introducerii unei cereri de chemare în judecată, formulării unei sesizări la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau a unei plângeri în atenția angajatorului, termenul prevăzut la alin. (8) se întrerupe.

Art. 14 - Cheltuieli judiciare

În situația în care, în cadrul acțiunii împotriva discriminării privind remunerarea introdusă în fața instanțelor de judecată, partea pârâtă obține câștig de cauză, instanța poate dispune ca partea reclamantă să nu fie obligată la plata cheltuielilor de judecată dacă, în urma evaluării materialului probator, constată că acesta a avut motive rezonabile pentru introducerea acțiunii.

Art. 15 - Proceduri în numele sau în sprijinul lucrătorilor

(1) Organizațiile sindicale care au un interes legitim pot iniția orice procedură administrativă sau judiciară cu privire la o încălcare presupusă a drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.

(2) Procedura administrativă sau judiciară prevăzută la alin. (1) poate fi realizată în numele sau în sprijinul unui lucrător care este o presupusă victimă a încălcării oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare, cu acordul persoanei respective.

Art. 16 - Dreptul la despăgubiri

(1) Despăgubirile sau reparațiile integrale menționate la art. 13 alin. (1) se referă la o despăgubire sau o reparație reală și efectivă, care se acordă de către instanță potrivit legii, proporțional cu prejudiciul suferit.

(2) Despăgubirile sau reparațiile integrale pot include: recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudicii morale sau orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, care pot include discriminarea intersecțională, precum și dobânzi de întârziere.

(3) Lucrătorul, care se consideră victimă a unei discriminări, are dreptul de a sesiza instanța de judecată competentă și de a solicita constatarea existenței discriminării și obligarea angajatorului la acordarea de despăgubiri.

(4) Reparația trebuie să fie integrală și efectivă, asigurând plasarea victimei în situația în care s-ar fi aflat, dacă nu ar fi fost discriminată. Aceasta include recuperarea integrală a plăților restante, a primelor sau a plăților în natură aferente, precum și despăgubiri pentru prejudiciul moral și pentru oportunitățile pierdute.

Art. 17 - Alte măsuri reparatorii

(1) În situația încălcării drepturilor și obligațiilor privind respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, instanța competentă poate dispune la cererea reclamantului și pe cheltuielile pârâtului:

a) o măsură de a pune capăt încălcării;

b) o măsură pentru aplicarea drepturilor sau obligațiilor privind respectarea principiului egalității de remunerare.

(2) În cazul neconformării pârâtului cu măsurile de la alin. (1), instanța competentă poate dispune stabilirea unor penalități cu titlu cominatoriu.

Art. 18 - Dovada privind aceeași muncă sau muncă de valoare egală

(1) Dovada privind aceeași muncă sau muncă de valoare egală se realizează prin raportare la prevederile art. 3 alin. (1) lit. g) și alin. (2);

(2) Evaluarea, cu scopul de a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă, nu se limitează la situațiile în care lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin lucrează pentru același angajator sau la lucrătorii angajați în același timp cu lucrătorul în cauză, ci se extinde asupra elementelor de remunerare relevante pentru compararea lucrătorilor, în condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege națională sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități, de sector de negociere colectivă sau național ori a impunerii lor prin reglementare de la nivelul întreprinderii-mamă din cadrul unui grup de întreprinderi.

(3) În cazul în care nu se poate stabili niciun comparator real, se permite utilizarea oricăror alte dovezi pentru a se dovedi presupusa discriminare în privința remunerării, inclusiv date statistice sau o analiză comparativă a modului în care ar fi tratat un lucrător într-o situație comparabilă.

Art. 19 – Accesul la probe

(1) În cadrul procedurilor referitoare la o acțiune care vizează egalitatea de remunerare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau instanța competentă pot dispune ca angajatorul să prezinte orice element de probă relevant aflat sub controlul său, conform legii.

(2) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau instanța competentă pot dispune, în sarcina angajatorului, prezentarea elementelor de probă care conțin informații confidențiale relevante pentru acțiunea privind egalitatea de remunerare.

(3) În situația punerii la dispoziție de către angajatori a unor informații cu caracter confidențial, lucrătorul, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau instanța competentă asigură păstrarea confidențialității acestora.

Art. 20 - Sancțiuni

(1) Constituie contravenție și se sancționează următoarele fapte:

- a) nerespectarea obligației de informare a candidaților, prevăzută la art. 5 alin. (1);
- b) adresarea de întrebări privind istoricul salarial, conform interdicției de la art. 5 alin. (3);
- c) neasigurarea accesului la criteriile de remunerare, conform art. 6;
- d) refuzul de a furniza informațiile solicitate de lucrători, conform art. 7;
- e) nerespectarea obligațiilor de raportare, conform art. 9;
- f) neefectuarea evaluării comune a remunerațiilor, în condițiile art. 10.

(2) Contravențiile prevăzute la alin. (1) se sancționează cu amendă în cuantum de minim trei salarii minime brute pe țară garantate în plată și maxim cinci salarii minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data aplicării amenzii,

(3) În situația în care încălcarea principiului egalității de remunerare are la bază două sau mai multe criterii dintre care unul este cel de sex, discriminarea intersecțională constituie circumstanță agravantă.

(4) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se realizează de către personalul de control din cadrul Inspectoratelor Teritoriale de Muncă, conform competențelor legale.

(5) Încălcarea repetată a drepturilor și obligațiilor prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă și se sancționează cu amendă în cuantum de minim cinci salarii minime brute pe țară garantate în plată și maxim zece salarii minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data aplicării amenzii.

Art. 21 – Raportare date statistice

(1) Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați furnizează anual Comisiei Europene date naționale actualizate pentru calcularea diferențelor de remunerare între femei și bărbați într-o formă neajustată.

(2) Statisticile respective sunt defalcate în funcție de sex, de sectorul economic, de timpul de lucru (normă întreagă/fracțiune de normă), de controlul economic (public/privat) și de vârstă și se calculează anual.

(3) Până la 7 iunie 2028 și ulterior, din doi în doi ani, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, realizează următoarele sarcini și furnizează datele aferente Comisiei Europene:

a) culegerea datelor primite de la angajatori în temeiul art. 9 alin. (7) și publicarea promptă a datelor menționate la art. 9 alin. (1) literele (a)-(f) într-un mod ușor accesibil și ușor de utilizat, care permite compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor din statul membru în cauză și asigurarea faptului că datele din cei patru ani precedenți sunt puse la dispoziție, dacă acestea există;

(b) colectarea rapoartelor privind evaluările comune ale remunerațiilor în temeiul art. 10 alin. (3);

(c) agregarea datelor privind numărul și tipurile de acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în privința remunerării introduse în fața autorităților competente, inclusiv a organismelor de promovare a egalității, precum și de plângeri introduse în fața instanțelor naționale.

Capitolul V: Aplicare și sensibilizare

Art. 22

(1) Autoritățile competente privind monitorizarea aplicării principiului egalității de remunerare, respectiv Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, și, după caz, partenerii sociali, colaborează, potrivit competențelor legale, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, cu delimitarea atribuțiilor fiecărei instituții.

(2) Instituțiile prevăzute la alin. (1) asigură informarea părților interesate cu privire la dispozițiile prezentei legi, în raport cu atribuțiile și competențele fiecărei instituții.

(3) Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării colaborează pentru sensibilizarea lucrătorilor, întreprinderilor și a organizațiilor publice și private, a partenerilor sociali și a publicului larg cu privire la promovarea principiului egalității de remunerare și a dreptului la transparență salarială, inclusiv prin combaterea discriminării intersecționale în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

(4) În vederea îndeplinirii atribuțiilor prevăzute de prezenta lege, instituțiile prevăzute la alin. (1) vor coopera și vor beneficia de resurse adecvate, stabilite în corelare cu atribuțiile conferite.

Capitolul VI: Dispoziții finale

Art. 23 - Dispozițiile prezentei legi se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare și cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 24 - Prezenta lege transpune prevederile Directivei (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 132 din 17 mai 2023, Directivei (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, din 29 mai 2024 și Directivei (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, din 29 mai 2024.

Art. 25 Punerea în aplicare a prevederilor art. 2 alin. (2), art. 5, art. 6 alin. (2) și art. 7 de către angajatorii din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, se realizează cu respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați printr-o procedură internă, aprobată în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

ART. II

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare, se completează, după cum urmează:

1. La articolul 16, după alineatul (1³) se introduce un nou alineat, alin. (1⁴), cu următorul cuprins:

”(1⁴) Prin contractul individual de muncă nu se poate interzice sau limita posibilitatea salariaților de a divulga informații despre remunerația lor”.

2. La articolul 17, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alin. (4¹), cu următorul cuprins:

”(4¹) Contractul individual de muncă nu poate conține elemente contrare prevederilor art. 163 alin. (2) din prezentul cod”.

3. La articolul 39, după alineatul (1) litera n) se introduce o nouă literă, litera o), cu următorul cuprins:

”o) dreptul de a solicita și a primi, în scris, informații cu privire la nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoriile de salariați care prestează aceeași muncă ca ei sau o muncă de aceeași valoare ca a lor”.

4. La articolul 40 alineatul (2), după litera j) se introduce o nouă literă, litera k), cu următorul cuprins:

„k) să răspundă, în scris, în termen de 30 de zile lucrătoare de la primirea solicitării lucrătorului, prevăzută la art. 39 alin. (1) lit. o)”.

5. La articolul 159, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alineatele (4) - (6), cu următorul cuprins:

”(4) Angajatorii pun la dispoziția salariaților informații privind criteriile care sunt utilizate pentru determinarea salariului de bază, nivelurile de remunerare și evoluția remunerației, într-un mod ușor accesibil acestora.

(5) Criteriile prevăzute la alin. (4) trebuie să aibă un caracter obiectiv și să respecte principiul egalității de tratament între femei și bărbați, înțeles în sensul dispozițiilor art. 1 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Prevederile alin. (4), referitoare la obligația de informare a evoluției remunerației, nu se aplică angajatorilor care au mai puțin de 50 de salariați”.

6. La articolul 163, se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins:

”ART. 163

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lucrătorul poate prezenta informații despre nivelul salariului individual, în scopul aplicării principiului egalității de tratament între femei și bărbați, înțeles în sensul dispozițiilor art. 1 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare”.

7. La mențiunea privind transpunerea unor directive, după litera c) se introduce o nouă literă, litera d), cu următorul cuprins:

”d) prevederile art. 2 alin. (2), art. 6 alin. (1), alin. (2) și alin.(3), art. 7 alin. (1), alin. (3) și alin. (5), art. 16 alin. (2), art. 18 alin. (2), art. 20 alin. (1), art. 21 alin. (1), art. 25 alin. (1) din Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 132 din 17 mai 2023”.

ART. III

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare, se completează, după cum urmează:

1. La articolul 23, după alineatul (2) litera d) se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:

”e) de organism de monitorizare, prin care se asigură monitorizarea egalității de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală între femei și bărbați”

2. La art. 40, după litera c) se introduce o nouă literă, litera d), cu următorul cuprins:

”d) prevederile art. 9, art.11, art. 29 și art. 31 din Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 132 din 17 mai 2023”.

ART. IV

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 07 martie 2014, cu modificările și completările ulterioare, se completează și se modifică, după cum urmează:

1. La articolul 2, alineatul (5¹) se modifică cu următorul cuprins:

”Art. 2

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează conform legii, orice conduită abuzivă de lungă durată, repetată sau sistematică, pe baza criteriilor prevăzute la art.2 alin.1, care se manifestă prin comportament, limbaj, acte, gesturi și înscrisuri care sunt intenționate și care aduc atingere personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice ale unei persoane.

2. La articolul 2, alineatul (5²) se abrogă.

3. La articolul 11, alineatul (5) se modifică cu următorul cuprins:

”Art. 11

(5) Prevederile alin. (1) și (2) nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului unității ori instituției de învățământ confesional, de stat sau particular, de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut confesional nu corespunde condițiilor stabilite pentru accesul în instituția respectivă.

4. La articolul 18, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (3), cu următorul cuprins:

”Art. 18

(3) În vederea prevenirii faptelor de discriminare, Consiliul exercită următoarele atribuții:

- a) propune instituirea, în condițiile legii, a unor acțiuni afirmative sau măsuri speciale pentru protecția persoanelor care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare;
- b) colaborează cu autoritățile publice, persoanele juridice și persoanele fizice pentru asigurarea prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare;
- c) colaborează cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului;
- d) elaborează și instituie politici afirmative care au ca scop prevenirea faptelor de discriminare;
- e) derulează programe și campanii naționale în scopul realizării atribuțiilor sale.
- f) efectuează studii, sondaje, cercetări și analize privind respectarea principiului egalității și nediscriminării, pe care le dă publicității;
- h) elaborează, tipărește și difuzează în țară și în străinătate publicații, rapoarte și materiale de informare în materia nediscriminării;
- g) colaborează cu organizațiile similare și cu organizații neguvernamentale din domeniul drepturilor omului, din alte state, precum și cu organizațiile internaționale în materie;
- i) asigură participarea personalului propriu la acțiuni cu caracter științific și cultural, la reuniuni și expoziții internaționale, precum și la alte acțiuni având ca scop asigurarea egalității și combaterea discriminării;

- j) inițiază și organizează seminarii, colocvii, dezbateri, simpozioane, sesiuni de pregătire, mese rotunde și alte acțiuni pe tema combaterii discriminării;
- k) organizează vizite de informare și schimburi de experiență cu persoane din țară și din străinătate, în scopul cunoașterii experienței altor sisteme de combatere a discriminării;
- l) asigură pregătirea profesională a personalului propriu și participarea acestuia la acțiuni internaționale care au ca temă asigurarea combaterii discriminării;
- m) dezvoltă programe de parteneriat cu instituții financiare internaționale;
- n) primește sprijin financiar din partea unor organizații din țară și străinătate în vederea organizării și desfășurării unor seminarii, dezbateri, mese rotunde și campanii de informare, în domeniu.

5. La articolul 19 alineatul (1) literele a) și b) se modifică și vora avea cu următorul cuprins:

”Art. 19

(1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii:

- a) prevenirea faptelor de discriminare, luând în considerare instrumentele și formatele de comunicare adecvate pentru fiecare grup-țintă;
- b) concilierea conflictelor generate de fapte de discriminare”

6. La articolul 19, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin. (1¹), cu următorul cuprins:

”Art. 19

(1¹) Acordarea de asistență de specialitate inițială victimelor discriminării cuprinde:

- a) informarea cu privire la cadrul juridic aplicabil, inclusiv furnizarea de îndrumări metodologice privind drepturile legale și informații de ordin procedural adaptate situației lor specifice;
- (b) serviciile pe care le oferă Consiliul și aspectele procedurale conexe;
- (c) căile de atac disponibile, precum și posibilitatea de a se adresa instanțelor de judecată;
- (d) normele de confidențialitate aplicabile și protecția datelor cu caracter personal;
- (e) îndrumarea activă și facilitarea accesului victimelor la mecanisme de sprijin relevant, psihologic, social sau de altă natură, prin identificarea și indicarea punctuală a organismelor publice ori organizațiilor neguvernamentale specializate, în raport cu nevoile specifice evaluate ale acestora.”

7. La articolul 19, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin.(3), cu următorul cuprins:

”Art. 19

(3) La solicitarea Colegiului director, în cazuri temeinic justificate, Consiliul poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă cu cereri de anulare a actelor administrative emise cu încălcarea principiului egalității și al nediscriminării, dacă prin acestea se aduce atingere interesului public.”

8. La articolul 20, după alineatul (1) se introduc șase noi alineate, alin. (1¹), alin. (1⁶) cu următorul cuprins:

” Art. 20

(1 Excede competenței Consiliului, soluționarea sesizărilor in următoarele situații:

a) raporturile juridice de familie și cele între rude, a căror soluționare intră în competența instanțelor de judecată;

b) actele și activitățile cu caracter religios sau de cult, desfășurate de personalul clerical în cadrul organizațiilor religioase;

c) faptele reclamate de persoanele private de libertate aflate în executarea pedepselor, a căror soluționare este supusă procedurilor speciale prevăzute de legislația privind executarea pedepselor;

d) pretinse fapte de discriminare rezultate direct din prevederile unui act normativ cu putere de lege, constatarea conformității acestora cu principiul egalității fiind de competența exclusivă a instanțelor de contencios constituțional sau, după caz, a instanțelor judecătorești.”

e) raporturile juridice dintre persoanele juridice fără scop patrimonial, înființate în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, cu excepția situațiilor în care se invocă o discriminare exercitată direct asupra membrilor acestora sau beneficiarilor persoane fizice.”

f) faptele sau actele de discriminare pretins a fi săvârșite de către magistrați în exercitarea atribuțiilor profesionale specifice, acestea fiind supuse controlului, căilor de atac sau procedurilor disciplinare prevăzute de legile speciale.

(1²) Sesizările primite de Consiliu sunt supuse unei proceduri administrative de filtru realizate de către Colegiul director, fără citarea părților.

(1³) În urma procedurii de filtru, Colegiul director poate dispune:

a) solicitarea completării petiției;

b) respingerea constituirii dosarului.

(1⁴) Colegiul director solicită în scris petentului completarea petiției, în termen de 15 zile de la primirea solicitării, sub sancțiunea respingerii, dacă aceasta conține lipsuri formale ce pot fi remediate, cum ar fi:

a) lipsa semnăturii;

b) lipsa datelor de identificare sau a adreselor de corespondență ale părților;

c) absența unor elemente sau indicii minime care să susțină plângerea.

(1⁵) Colegiul director respinge constituirea dosarului atunci când:

a) plângerea este anonimă iar Consiliul nu poate aplica dispozițiile alin. (1⁴) lit. b);

b) fapta este sesizată cu depășirea termenului de 1 an prevăzut la alin. (1);

c) fapta sesizată nu intră în competența Consiliului sau se află în unul dintre cazurile prevăzute la alin. (1⁴);

d) lipsurile semnalate nu au fost remediate de către petent în termenul de 15 zile prevăzut la alin. (1⁴).

(1⁶) Rezoluția de respingere a constituirii dosarului adoptată prin Hotărârea Colegiului director poate fi atacată de către petent direct la instanța de contencios administrativ competentă, în termen de 15 zile de la comunicare. ”

9. La articolul 22, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

”Art. 22 (2) Raportul anual de activitate al Consiliului se dezbate și se aprobă de Parlament. Raportul de activitate se depune la birourile permanente ale Camerei Deputaților și Senatului până la data de 15 aprilie a anului următor, fiind pus și la dispoziția publicului pe site-ul instituției.”

10. La articolul 22, după alineatul (2) se introduc șase noi alineate, alin. (3) - alin.(8), cu următorul cuprins:

”Art. 22

(3) În vederea planificării strategice a activității, Consiliul adoptă prin ordin al președintelui, programul de lucru al instituției, care stabilește prioritățile instituției, precum și activitățile viitoare în materia promovării egalității de șanse și combaterii discriminării.”

(4) O dată la patru ani, Consiliul elaborează un Raport, care conține recomandări privind situația egalității de tratament și a discriminării, respectiv eventualele probleme structurale identificate la nivel național.

(5) În vederea realizării raportului prevăzut la alin. 2¹, Consiliul are acces la statisticile relevante ale entităților publice și private, partenerilor sociali, întreprinderilor și organizațiilor societății civile, putând să formuleze recomandări cu privire la datele care trebuie colectate.”

(6) În procesul de centralizare, prelucrare și raportare statistică, orice date cu caracter personal colectate sunt anonimizate sau, atunci când acest lucru nu este tehnic posibil sunt supuse procedurilor de pseudonimizare.

(7) În cazul prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, Consiliul instituie măsuri tehnice și organizatorice adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanelor vizate.

(8) Consiliul are obligația de a centraliza și de a pune la dispoziția autorităților naționale competente, la solicitarea acestora, datele de funcționare și concluziile rapoartelor statistice necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de raportare ale României către Comisia Europeană.”

11. La articolul 25, după alineatul (6) se introduce un nou alineat, alin. (6¹), cu următorul cuprins:

”Art. 25

(6 Membrii Colegiului director nu răspund juridic pentru opiniile exprimate sau pentru actele pe care le îndeplinesc, cu respectarea legii, în exercitarea atribuțiilor prevăzute de prezenta lege.”

12. La articolul 27, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin. (1¹), cu următorul cuprins:

”Art. 27

(1¹) În temeiul hotărârii definitive a Consiliului, victima discriminării poate investi instanța de judecată cu o acțiune în răspundere civilă, în scopul obținerii unei reparații efective a dreptului încălcat și a acoperirii integrale a prejudiciului suferit.”

13. La articolul 27, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (2¹), cu următorul cuprins:

Art. 27

”(2¹) La momentul formulării unei sesizări la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, termenul prevăzut la alin. (2) se întrerupe.”

14. La articolul 27, alineatul (3) se modifică cu următorul cuprins:

”Art. 27

(3) În vederea soluționării cererii, instanța de judecată poate solicita Consiliului emiterea unui punct de vedere de specialitate.”

15. La articolul 27, după alineatul (6), se introduce un nou alineat, alin. (7), cu următorul cuprins:

"Art. 27

(7) În cazul identității de obiect și de părți între acțiunea aflată pe rolul instanțelor judecătorești și o sesizare adresată Consiliului, competența de soluționare revine instanței de judecată, dosarul aflat la Consiliu urmând a fi clasat."

16. La articolul 29, după alineatul (2) se introduc două noi alineate, alin. (3) și ali.(4), cu următorul cuprins:

"Art. 29

(3) În vederea exercitării atribuțiilor de organism de egalitate la nivel național, Guvernul asigură Consiliului resursele umane, tehnice și financiare necesare, prin suplimentarea bugetului acestuia și a numărului de posturi, în condițiile legii.

(4) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate închiria, concesiona sau primi în administrare, în condițiile legii, în vederea desfășurării activității proprii, bunuri mobile și imobile, proprietate publică sau privată."

17. La CAPITOLUL IV Dispoziții finale, după articolul 32, se introduce un nou articol, art. 33, cu următorul cuprins:

"Art. 33 - Prezenta ordonanță de urgență transpune prevederile Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L, nr. 180 din 19 iulie 2000, Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), seria L, nr. 303 din 2 decembrie 2000, Directivei 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE și ale Directivei 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE."

18. Se abrogă Nota finală, cu următorul conținut:

"NOTĂ:

Reproducem mai jos mențiunea referitoare la transpunerea normelor comunitare în dreptul intern din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19/2013 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 183 din 2 aprilie 2013:

"Prezenta ordonanță de urgență transpune prevederile Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L, nr. 180 din 19 iulie 2000, și ale Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în

favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), seria L, nr. 303 din 2 decembrie 2000".

19. La data intrării în vigoare a prezentei legi, Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, publicată în Monitorul Oficial nr.792/02.12.2001 se abrogă.