

Bruxelles, 2 decembrie 2021
(OR. en)

14317/21

**Dosar interinstituțional:
2021/0050(COD)**

**SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187**

NOTĂ

Sursă:	Comitetul Reprezentanților Permanenți (partea I)
Destinatar:	Consiliul (EPSCO)
Nr. doc. Csie:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI 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 - Abordare generală

I. INTRODUCERE

La 4 martie 2021, Comisia a prezentat propunerea sa de „directivă 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”, ca răspuns la solicitarea Consiliului din iunie 2019 de a elabora măsuri concrete de creștere a transparenței salariale.

Directiva urmărește:

- (i) să stabilească cerințe minime care să consolideze aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare;

- (ii) să elimine discriminarea pe criterii de sex prin consolidarea transparenței sistemelor de remunerare și
- (iii) să consolideze asigurarea respectării drepturilor și a obligațiilor legate de egalitatea de remunerare.

Parlamentele naționale din DK, ES, IT, PT și SE au prezentat avize motivate în termen de opt săptămâni de la prezentarea propunerii Comisiei, în conformitate cu articolul 6 din Protocolul nr. 2 anexat la tratate.

Temeiul juridic propus este articolul 157 alineatul (3) din TFUE, care prevede că Parlamentul European și Consiliul hotărăsc în conformitate cu procedura legislativă ordinară.

Comitetul Economic și Social European și-a adoptat avizul în cadrul sesiunii sale plenare din 9 iunie 2021.

II. DISCUȚIILE DIN CURSUL PREȘEDINȚIEI SLOVENE

La nivelul Consiliului, examinarea propunerii a fost efectuată în cadrul Grupului de lucru pentru chestiuni sociale (SQWP), fiind prezentate șase texte de compromis. Președinția a organizat opt reuniuni care au durat o zi întreagă ale grupului de lucru, precum și numeroase deliberări bilaterale în vederea găsirii unor soluții adecvate pentru a răspunde preocupărilor delegațiilor.

Principalele chestiuni abordate în cadrul grupurilor de pregătire ale Consiliului

1. Proportionalitatea și interferența cu sistemele naționale

În cursul dezbaterii privind evaluarea impactului, s-a acordat o atenție deosebită justificării și explicării detaliate a propunerii pentru a răspunde preocupărilor legate de proportionalitatea soluțiilor propuse. Numeroase delegații au subliniat nivelul ridicat de complexitate și caracterul prescriptiv pronunțat al propunerii. Ele au evidențiat necesitatea unei mai mari flexibilități în ceea ce privește punerea în aplicare a directivei. Mai multe delegații și-au exprimat îngrijorarea cu privire la faptul că obligațiile propuse vor interfera cu modelele lor de piețe ale forței de muncă și cu rolul partenerilor sociali în această privință.

Soluțiile propuse de președinție vizează simplificarea sistemului de monitorizare a punerii în aplicare a directivei. Au fost modificate mai multe dispoziții pentru a se clarifica faptul că propunerea nu ar trebui să interfereze cu modelele naționale de piețe ale forței de muncă. Propunerea președinției ține seama de rolul partenerilor sociali și de autonomia dialogului social. De asemenea, mai multe concepte-cheie ale propunerii au fost definite pentru prima oară sau clarificate mai bine pentru a răspunde oricărei îndoieli legate de înțelegerea terminologiei și pentru a asigura aplicarea uniformă a directivei.

2. *Creșterea sarcinilor financiare și administrative pentru angajatori, în special pentru microangajatori și micii angajatori*

Deși au sprijinit obiectivul propunerii, mai multe delegații și-au exprimat îngrijorarea cu privire la sarcina administrativă și financiară preconizată pentru angajatori atunci când pun în aplicare obligațiile privind transparența salarială. Unele delegații au fost de părere că IMM-urile ar trebui să fie scutite de unele obligații. De asemenea, au existat preocupări legate de datele pe care angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători ar trebui să le furnizeze în cadrul raportării privind remunerațiile. Pentru unele delegații, datele solicitate sunt excesive. Pe de altă parte, unele delegații s-au exprimat în favoarea reducerii pragului pentru raportarea obligatorie privind remunerațiile, astfel încât să includă și întreprinderile mijlocii.

Președinția a menținut în propunerea sa de compromis pragul de 250 de lucrători, precum și datele necesare pentru raportarea privind remunerațiile, considerând că acestea reprezintă un bun echilibru. Cu toate acestea, a introdus o serie de derogări pentru microangajatori și pentru micii angajatori. În special, propunerea președinției clarifică criteriile care trebuie utilizate la aplicarea conceptului de muncă de valoare egală, care ar trebui să faciliteze aplicarea.

3. *Dispoziții referitoare la formele combinate de discriminare*

Deși propunerea prevede ca angajatorii să colecteze date numai în ceea ce privește discriminarea bazată pe sexul unui lucrător, unele delegații și-au exprimat îngrijorarea cu privire la dispoziția care se referă la luarea în considerare a unei combinații între discriminarea pe criterii de sex și discriminarea bazată pe alte motive protejate. Unele delegații au ridicat problema consecințelor neclare ale unei astfel de dispoziții.

Propunerea președinției clarifică faptul că domeniul de aplicare al obligațiilor angajatorilor în ceea ce privește măsurile de asigurare a transparenței remunerației nu se modifică. Aceasta clarifică în continuare faptul că, în contextul discriminării salariale bazate pe gen, ar trebui de asemenea să fie posibil să se țină seama de discriminarea bazată pe motive combinate, permițând astfel instanțelor sau autorității competente să ia în considerare în mod corespunzător o astfel de discriminare.

4. *Domeniul de aplicare al directivei, în special în ceea ce privește candidații la ocuparea unui loc de muncă*

Unele delegații au subliniat că propunerea se aplică lucrătorilor și nu acoperă candidații la un loc de muncă, motiv pentru care au privit cu scepticism dispoziția care prevede transparența salarială înainte de angajare.

Propunerea președinției clarifică faptul că, în scopul asigurării transparenței salariale înainte de angajare, directiva se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă.

5. *Căi de atac și asigurarea respectării drepturilor și a obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare*

Numeroase delegații și-au exprimat îngrijorarea cu privire la dispozițiile propuse privind căile de atac și mecanismele de asigurare a respectării drepturilor și obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare. Delegațiile au fost de părere că dispozițiile sunt prea detaliate și interferează cu sistemele judiciare naționale. În special, au fost exprimate preocupări importante în ceea ce privește transferul sarcinii probei, dovada muncii egale sau a muncii de valoare egală și utilizarea unei surse unice și a comparatorului ipotetic în această privință, termenele de prescripție, costurile juridice și cheltuielile de judecată și sancțiunile.

Propunerea președinției abordează majoritatea preocupărilor exprimate de delegații, permițând o mai mare flexibilitate pentru statele membre, menținând în același timp principalele elemente necesare pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare. Printre altele, propunerea președinției clarifică utilizarea unei surse unice și a comparatorului ipotetic pentru a dovedi existența unei munci egale sau a unei munci de valoare egală.

Ținând seama de aspectele prezentate mai sus, textul de compromis al președinției ia în considerare diferitele modele de piețe ale forței de muncă, precum și rolul partenerilor sociali. Acesta include scutiri și derogări pentru microangajatori și micii angajatori, pentru a reduce la minimum impactul financiar și administrativ al dispozițiilor specifice. În plus, oferă mai multă flexibilitate statelor membre în ceea ce privește punerea în aplicare a propunerii.

Principalele elemente introduse în comparație cu propunerea Comisiei sunt prezentate mai jos:

- În ceea ce privește domeniul de aplicare al directivei, președinția a introdus modificări pentru a include candidații la un loc de muncă în domeniul de aplicare, în vederea aplicării în cazul acestora a măsurilor de asigurare a transparenței salariale înainte de angajare.
- În vederea îmbunătățirii aplicării și înțelegerii uniforme a conceptelor-cheie, președinția a propus la articolul 3 adăugarea unor definiții privind „principiul egalității de remunerare”, „organismul de control”, „reprezentanții lucrătorilor”, „microangajatorii” și „micii angajatori”.
- În ceea ce privește discriminarea combinată, textul de compromis al președinției clarifică faptul că prezenta directivă ține seama în mod corespunzător de orice situație dezavantajoasă care decurge din discriminarea intersecțională, dar nu implică obligații suplimentare pentru angajatori de a colecta date referitoare la alte motive protejate decât sexul.

- În ceea ce privește criteriile care ar trebui avute în vedere la evaluarea sarcinilor îndeplinite într-o organizație, în vederea aplicării conceptului de muncă de valoare egală, președinția a propus utilizarea unui set de patru criterii (competențe, efort, responsabilitate și condiții de muncă), pe baza orientărilor existente ale Uniunii Europene.
- Cu scopul de a reduce sarcina administrativă pentru microangajatori și micii angajatori, propunerea de compromis a președinției a introdus posibilitatea unor derogări pentru microangajatori și micii angajatori în ceea ce privește unele dintre obligațiile legate de transparența salarială.
- În ceea ce privește preocupările legate de dialogul social și de rolul partenerilor sociali, președinția a propus modificări la o serie de dispoziții care permit o flexibilitate bazată pe legislația sau practica națională și ținând seama de diferitele modele de piețe ale forței de muncă.
- În ceea ce privește dispozițiile privind căile de atac și asigurarea respectării principiului egalității de remunerare, propunerea de compromis a președinției ține seama în mod corespunzător de preocupările delegațiilor, în raport cu diferitele sisteme judiciare naționale. Au fost introduse mai multe modificări pentru a permite o mai mare flexibilitate pentru statele membre în ceea ce privește normele privind transferul sarcinii probei, termenele de prescripție, costurile juridice și cheltuielile de judecată și sancțiunile.
- În special, pentru a atenua preocupările exprimate de mai multe delegații cu privire la utilizarea „comparatorului ipotetic” în litigiile de muncă, președinția a clarificat conceptul și situațiile în care ar trebui utilizat un astfel de comparator. Propunerea de compromis a președinției urmărește, de asemenea, să nu limiteze evaluarea aspectului dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă la situațiile în care lucrătorii de sex feminin și de sex masculin lucrează pentru același angajator, această posibilitate fiind extinsă la o sursă unică ce stabilește condițiile de remunerare.
- În ceea ce privește monitorizarea aplicării principiului egalității de remunerare, președinția a modificat propunerea inițială, pentru a le asigura statelor membre o flexibilitate suficientă.

Modificările din anexă față de propunerea Comisiei, care figurează în documentul ST 6750/21, sunt marcate prin caractere **aldine**, iar eliminările prin [...].

În cadrul reuniunii Coreperului din 1 decembrie 2021, marea majoritate a delegațiilor au susținut demersurile președinției și au convenit că textul de compromis reprezintă o bază solidă pentru viitoarele negocieri cu Parlamentul European. Câteva delegații și-au exprimat regretul că textul nu a făcut obiectul unor discuții suplimentare la nivel tehnic. Deși unele delegații nu au fost încă în măsură să își ridice rezervele generale de examinare, marea majoritate a delegațiilor au convenit că forma la care a ajuns textul este suficient de avansată pentru ca acesta să fie transmis Consiliului EPSCO în vederea ajungerii la o abordare generală.

Rezervele rămase

Rezerve generale de examinare: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Rezerve de examinare parlamentară: EE.

III. CONCLUZIE

Consiliul (EPSCO) este invitat să ajungă la o abordare generală cu privire la textul care figurează în anexa la prezenta notă și să mandateze președinția să înceapă negocierile cu reprezentanții Parlamentului European cu privire la acest dosar.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
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

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 157 alineatul (3),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ¹,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) Articolul 2 și articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați ca fiind una dintre valorile și sarcinile esențiale ale Uniunii.
- (2) Articolele 8 și 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene („TFUE”) prevăd că Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, precum și să combată discriminarea pe motive de sex în toate activitățile sale.

¹ JO C , p.

- (3) Articolul 157 alineatul (1) din TFUE obligă fiecare stat membru să asigure aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare (**denumit în continuare „principiul egalității de remunerare”**).
- (4) Articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede că egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.
- (5) Pilonul european al drepturilor sociale ², proclamat în comun de Parlamentul European, Consiliu și Comisie, include printre principiile sale egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați, precum și dreptul la egalitatea de remunerare pentru o muncă de aceeași valoare.
- (6) Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului ³ prevede că, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, discriminarea directă și indirectă pe criteriul sexului trebuie eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare. În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare a funcțiilor pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem ar trebui să se întemeieze pe aceleași criterii atât în cazul lucrătorilor de sex masculin, cât și al celor de sex feminin și să fie stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.

² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro

³ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, 26.7.2006, p. 23).

- (7) Evaluarea din anul 2020 ⁴ a constatat că punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare este împiedicată de lipsa de transparență a sistemelor de remunerare, de lipsa securității juridice cu privire la conceptul muncii de aceeași valoare și de obstacolele procedurale cu care se confruntă victimele discriminării. Lucrătorii nu dispun de informațiile necesare pentru a introduce cu succes o acțiune privind egalitatea de remunerare și, în special, de informații despre nivelurile de remunerare a categoriilor de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Raportul a constatat că o transparență sporită ar permite evidențierea prejudecăților de gen și a discriminării în structurile de remunerare ale unei întreprinderi sau organizații. De asemenea, aceasta le-ar permite lucrătorilor, angajatorilor și partenerilor sociali să ia măsurile adecvate pentru a asigura respectarea dreptului la egalitatea de remunerare.
- (8) În urma unei evaluări aprofundate a cadrului existent privind egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare ⁵ și a unui proces de consultare amplu și favorabil incluziunii ⁶, Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 ⁷ a anunțat măsuri obligatorii privind transparența salarială.
- (9) Diferența de remunerare între femei și bărbați este cauzată de diverși factori, din care o parte poate fi atribuită discriminării salariale directe și indirecte pe criterii de gen. O lipsă generală de transparență în ceea ce privește nivelurile de remunerare în cadrul organizațiilor menține o situație în care discriminarea salarială bazată pe gen și prejudecățile pot trece nedetectate sau, în cazul în care există suspiciuni, sunt dificil de dovedit. Prin urmare, sunt necesare măsuri obligatorii pentru a îmbunătăți transparența salarială, pentru a încuraja organizațiile să își revizuiască structurile de remunerare astfel încât să asigure egalitatea de remunerare între bărbați și femei care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare și pentru a le permite victimelor discriminării să își exercite dreptul la egalitatea de remunerare. Aceste măsuri trebuie completate cu dispoziții care să clarifice conceptele juridice existente (cum ar fi conceptul de „remunerație” și „muncă de aceeași valoare”) și cu măsuri de îmbunătățire a mecanismelor de asigurare a respectării legii și a accesului la justiție.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). A se vedea, de asemenea, Raportul din 2013 privind punerea în aplicare a Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului, COM(2013) 861 final.

⁵ Evaluarea dispoziției relevante din Directiva 2006/54/CE de punere în aplicare a principiului din tratat privind „egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare”, SWD(2020)50; Raportul privind punerea în aplicare a Planului de acțiune al UE pentru perioada 2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați, COM(2020) 101.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Diferenta-de-remunerare-intre-femei-si-barbati-transparenta-salariala-intre-genuri_ro.

⁷ Comunicarea Comisiei „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025” din 5 martie 2020, COM(2020) 152 final.

- (10) Aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei ar trebui consolidată prin eliminarea discriminării salariale directe și indirecte. Aplicarea acestui principiu nu împiedică angajatorii să plătească în mod diferit lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al genului și lipsite de prejudecăți, cum ar fi performanța și competența.
- (11) Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor lucrătorilor, inclusiv lucrătorilor cu fracțiune de normă, lucrătorilor cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinată sau persoanelor care au un contract de muncă sau un raport de muncă cu un agent de muncă temporară, **precum și lucrătorilor cu funcții de conducere**, care au un contract de muncă sau un raport de muncă astfel cum este definit de legislația, contractele colective de muncă și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene („Curtea”). [...] Cu condiția îndeplinirii criteriilor **relevante**, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme online, stagiarii și ucenicii **pot** să intre sub incidența prezentei directive. Existența unui raport de muncă ar trebui stabilită pe baza faptelor care descriu desfășurarea efectivă a muncii, și nu pe baza descrierii pe care o dau părțile raportului în cauză.
- (11a)(nou) Un element important al eliminării discriminării salariale este transparența salarială înainte de angajare, prin urmare, prezenta directivă ar trebui să se aplice și candidaților la ocuparea unui loc de muncă.**
- (12) Pentru a elimina obstacolele cu care se confruntă victimele discriminării salariale pe criterii de gen în a-și exercita dreptul la egalitatea de remunerare și pentru a îndruma angajatorii în ceea ce privește asigurarea respectării acestui drept, conceptele fundamentale legate de egalitatea de remunerare, cum ar fi „remunerație” și „muncă de aceeași valoare”, ar trebui clarificate în concordanță cu jurisprudența Curții. S-ar facilita astfel aplicarea acestor concepte, în special pentru **microîntreprinderi și pentru** întreprinderile mici și mijlocii.

(13) Principiul egalității de remunerare [...] ar trebui să fie respectat în ceea ce privește salariul și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorilor pentru munca prestată de aceștia. În concordanță cu jurisprudența Curții ⁸, noțiunea de „remunerație” ar trebui să includă nu numai salariul, ci și **componentele complementare sau variabile ale remunerației. În ceea ce privește componentele complementare sau variabile, ar trebui luate în considerare orice prestații în plus față de salariul de bază sau salariul minim obișnuit, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect, în numerar sau în natură. Acestea pot include, dar nu se limitează la** prime, compensații pentru ore suplimentare, facilități de călătorie, [...] alocații pentru locuințe, compensații pentru participarea la cursuri de formare, plăți în caz de concediere, indemnizații prevăzute de lege în caz de boală, compensații obligatorii prevăzute de lege și pensii ocupaționale. Acest concept ar trebui să includă toate elementele remunerației datorate prin lege, [...] prin contracte colective de muncă **și/sau pe baza practicii în vigoare din fiecare stat membru.**

(13-a)(nou) Pentru a asigura o prezentare uniformă a informațiilor cerute de prezenta directivă, nivelurile de remunerare ar trebui să fie exprimate ca remunerația anuală brută și remunerația orară brută corespunzătoare. Calculul acestora se poate baza pe remunerația reală specificată în ceea ce privește lucrătorul, indiferent dacă aceasta este stabilită anual, lunar, orar sau în alt mod.

⁸ De exemplu, cauza C-58/81, Comisia Comunităților Europene/Marele Ducat al Luxemburgului, ECLI:EU:C:1982:215; cauza C-171/88, Rinner-Kulhn/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; cauza C-147/02, Alabaster/Woolwhich plc și Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; cauza C-342/93, Gillespie și alții, ECLI:EU:C:1996:46; cauza C-278/93, Freers și Speckmann/Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; cauza C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; cauza C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; cauza C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(13a)(nou) Statele membre nu ar trebui să fie obligate să înființeze noi organisme în vederea aplicării prezentei directive. Sarcinile care decurg din directivă pot fi delegate organismelor deja instituite, inclusiv partenerilor sociali, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale.

(13b)(nou) Pentru a proteja lucrătorii și pentru a răspunde situațiilor în care ar exista o teamă de victimizare în contextul aplicării principiului egalității de remunerare, lucrătorii ar trebui să poată fi reprezentați de un reprezentant. Acest rol ar putea fi îndeplinit de sindicate sau de alți reprezentanți ai lucrătorilor. În cazul în care nu există reprezentanți ai lucrătorilor, ei ar trebui să poată fi reprezentați de un reprezentant ales de aceștia. Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a lua în considerare circumstanțele naționale și rolurile diferite în ceea ce privește reprezentarea lucrătorilor.

- (14) Articolul 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că, în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea **ar trebui să urmărească** să combată orice discriminare pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Articolul 4 din Directiva 2006/54/CE prevede că nu trebuie să existe nicio discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului, în special în ceea ce privește remunerarea. Discriminarea salarială bazată pe gen în cazul căreia sexul victimei joacă un rol crucial poate lua multe forme diferite în practică. Aceasta poate implica o intersecție a diferitelor axe ale discriminării sau inegalității atunci când lucrătorul este membru al unuia sau mai multor grupuri protejate împotriva discriminării pe criterii de sex, pe de o parte, și originea rasială sau etnică, religia sau convingerile, handicapul, vârsta sau orientarea sexuală (astfel cum sunt protejate în temeiul Directivei 2000/43/CE sau al Directivei 2000/78/CE), pe de altă parte. **Printre grupurile care se pot confrunta cu astfel de forme combinate de discriminare figurează, de exemplu, femeile provenite dintr-un context de migrație, femeile de etnie romă, femeile cu dizabilități, femeile tinere sau cele în vârstă.** Prin urmare, prezenta **directivă** ar trebui să clarifice faptul că, în contextul discriminării salariale bazate pe gen, **ar trebui să fie posibil să se ia în considerare o asemenea combinație**, eliminându-se astfel orice îndoială care ar putea exista în acest sens în temeiul cadrului juridic existent și **permițând** instanțelor judecătorești sau altor autorități competente să țină seama în mod corespunzător de orice situație dezavantajoasă care rezultă din discriminarea intersecțională, în special pentru aspecte de fond sau procedurale, inclusiv pentru a recunoaște existența discriminării, pentru a decide cu privire la comparatorul adecvat, pentru a evalua proporționalitatea și pentru a stabili, după caz, nivelul despăgubirilor care trebuie acordate sau al **sancțiunilor** care trebuie impuse. **Această clarificare nu ar trebui să modifice domeniul de aplicare al obligațiilor angajatorilor în ceea ce privește măsurile de asigurare a transparenței salariale în temeiul prezentei directive. În special, angajatorii nu ar trebui să aibă obligația de a colecta date referitoare la alte motive protejate decât sexul.**

(15) Pentru a respecta dreptul la egalitatea de remunerare între bărbați și femei, angajatorii trebuie să dispună de mecanisme de stabilire a remunerațiilor **sau de structuri de remunerare** care să asigure faptul că nu există diferențe de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, care nu sunt justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului. Astfel de **mecanisme de stabilire a remunerațiilor sau** de structuri de remunerare ar trebui să permită compararea valorii diferitelor locuri de muncă din cadrul aceleiași structuri organizaționale **și pot să se bazeze pe orientările, indicatorii și modelele neutre din punctul de vedere al genului existente la nivelul Uniunii Europene** ⁹. În concordanță cu jurisprudența Curții, valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective, cum ar fi cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare, competențele, efortul și răspunderea, munca prestată și natura sarcinilor în cauză ¹⁰. **Pentru a facilita aplicarea conceptului de muncă de valoare egală, în special în cazul microîntreprinderilor și al întreprinderilor mici și mijlocii, criteriile obiective care trebuie utilizate ar trebui să includă patru factori: competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă. Acești factori au fost identificați de orientările menționate mai sus ca fiind esențiali și suficienți pentru evaluarea sarcinilor îndeplinite într-o organizație, indiferent de sectorul economic căruia îi aparține întreprinderea. Deoarece nu toți factorii sunt la fel de relevanți pentru o anumită poziție, fiecare dintre cei patru factori ar trebui să fie evaluat de angajator în funcție de relevanța acestor criterii pentru postul sau locul de muncă respectiv. De asemenea, pot fi avute în vedere criterii suplimentare, dacă prezintă relevanță.**

(15a)(nou) Modelele naționale de stabilire a salariilor variază și se pot baza pe contracte colective de muncă și/sau pe elemente decise de angajator. Prezenta directivă nu își propune să afecteze diferitele modele naționale de stabilire a salariilor.

⁹ [DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI /* SWD/2013/0512 final */eur-lex – 52013SC0512 – EN – EUR-Lex \(europa.eu\).](#)

¹⁰ De exemplu, cauza C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; cauza C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; cauza C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; cauza C-427/11, Margaret Kenny și alții/Minister for Justice, Equality and Law Reform și alții [2013] ECLI:EU:C:2013:122, punctul 28.

- (16) Identificarea unui comparator valabil este un parametru important pentru a stabili dacă munca poate fi considerată ca având aceeași valoare. Un astfel de comparator îi permite lucrătorului să demonstreze că a fost tratat într-un mod mai puțin favorabil decât comparatorul de sex diferit care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. **Pe baza evoluțiilor rezultate ca urmare a definiției discriminării directe și indirecte din Directiva 2006/54/CE**, în situațiile în care nu există un comparator în condiții reale, ar trebui permisă utilizarea unui comparator ipotetic, care să îi permită unui lucrător să demonstreze că nu a fost tratat în același mod în care ar fi fost tratat un comparator ipotetic de alt sex. Acest lucru ar elimina un obstacol important pentru potențialele victime ale discriminării salariale pe criterii de gen, [...] unde cerința de a găsi un comparator de sex opus face aproape imposibilă introducerea unei acțiuni privind egalitatea de remunerare. În plus, lucrătorii nu ar trebui împiedicați să utilizeze alte fapte pe baza cărora să se poată prezuma o presupusă discriminare, cum ar fi statisticile sau alte informații disponibile. Acest lucru ar permite eliminarea mai eficace a inegalităților salariale bazate pe gen în sectoarele și profesiile segregate în funcție de gen.
- (17) Curtea a clarificat ¹¹ faptul că, pentru a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă, comparația nu trebuie să se limiteze neapărat la situațiile în care bărbații și femeile lucrează pentru același angajator. Lucrătorii se pot afla într-o situație comparabilă chiar și atunci când nu lucrează pentru același angajator ori de câte ori condițiile de remunerare pot fi atribuite unei surse unice care stabilește condițiile respective **și atunci când aceste condiții sunt pe deplin egale sau comparabile**. Acest lucru se poate întâmpla atunci când **toate** condițiile de remunerare **relevante** sunt reglementate prin dispoziții legale sau contracte [...] referitoare la remunerarea aplicabilă mai multor întreprinderi sau atunci când astfel de condiții sunt stabilite la nivel central pentru mai multe organizații sau întreprinderi din cadrul unui holding sau al unui conglomerat. În plus, Curtea a clarificat faptul că respectiva comparație nu se limitează la lucrătorii angajați în același timp cu reclamantul ¹². **În plus, atunci când efectuează evaluarea propriu-zisă, ar trebui recunoscut faptul că o diferență de remunerare ar putea fi explicată de factori care nu au legătură cu sexul.**

¹¹ Cauza C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Cauza 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Statele membre ar trebui să **se asigure că sunt puse la dispoziție** instrumente și metodologii specifice pentru a sprijini și orienta **angajatorii în** evaluarea a ceea ce constituie muncă de aceeași valoare. Astfel ar trebui să se faciliteze aplicarea acestui concept, în special pentru **microîntreprinderi și pentru** întreprinderile mici și mijlocii. **Ținând seama de dreptul intern, de contractele colective de muncă și/sau de practicile interne, statele membre pot alege să încredințeze dezvoltarea unor instrumente și metodologii specifice partenerilor sociali sau să le dezvolte în cooperare sau după consultarea partenerilor sociali.**
- (19) Sistemele de clasificare și evaluare a locurilor de muncă, dacă nu sunt utilizate într-un mod neutru din punctul de vedere al genului, în special atunci când presupun stereotipuri de gen tradiționale, pot duce la discriminare salarială bazată pe gen. În acest caz, sistemele respective contribuie la diferența de remunerare și o perpetuează prin evaluarea diferită a locurilor de muncă dominate de bărbați, respectiv de femei, în situațiile în care valoarea muncii prestate este aceeași. Totuși, atunci când se utilizează sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului, acestea sunt eficace în stabilirea unui sistem de remunerare transparent și sunt esențiale pentru a asigura excluderea discriminării directe sau indirecte pe criteriul sexului. Aceste sisteme detectează discriminarea salarială indirectă legată de subevaluarea locurilor de muncă ocupate de obicei de femei. Ele realizează acest lucru prin măsurarea și compararea locurilor de muncă al căror conținut este diferit, dar de aceeași valoare, sprijinind astfel principiul muncii de aceeași valoare.

- (20) Lipsa de informații cu privire la intervalul de remunerare preconizat pentru un loc de muncă produce o asimetrie informațională care limitează puterea de negociere a candidaților. Asigurarea transparenței ar trebui să le permită potențialilor lucrători să ia o decizie în cunoștință de cauză cu privire la salariul preconizat, fără a limita în niciun fel puterea angajatorului sau a lucrătorului de a negocia un salariu, chiar și în afara intervalului indicat. Aceasta ar asigura, de asemenea, o bază explicită și nepărtinitoare din punctul de vedere al genului pentru stabilirea remunerațiilor și ar descuraja subevaluarea remunerației în comparație cu competențele și experiența. Prin această măsură de transparență s-ar aborda și discriminarea intersecțională, în cazul căreia stabilirea netransparentă a remunerațiilor permite practici care sunt discriminatorii din mai multe motive de discriminare. [...]
- Candidații la ocuparea unui loc de muncă ar trebui să primească informații cu privire la salariul inițial sau la limitele în care se situează acesta înainte de interviul de angajare sau în alt mod înainte de încheierea contractului de muncă, astfel încât să le permită să negocieze în mod transparent și să ia o decizie în cunoștință de cauză cu privire la remunerație. Informațiile ar putea fi furnizate de angajator sau într-un mod diferit, de exemplu de către partenerii sociali.**
- (21) Pentru a pune capăt perpetuării unei diferențe de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care afectează în timp lucrătorii individuali, angajatorilor nu ar trebui să li se permită să se informeze **sau să încerce în mod proactiv să obțină informații** cu privire la istoricul salarial anterior al candidatului pentru un loc de muncă.
- (22) Măsurile de asigurare a transparenței salariale ar trebui să protejeze dreptul lucrătorilor la egalitatea de remunerare, limitând totodată cât mai mult posibil costurile și sarcina care le revin angajatorilor, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și întreprinderilor mici. După caz, măsurile ar trebui să fie adaptate la dimensiunea angajatorilor, ținând seama de numărul de angajați ai acestora. **Numărul de lucrători angajați de angajatori care trebuie aplicat drept criteriu pentru a stabili dacă un angajator se supune obligației de raportare privind remunerația, astfel cum se menționează în prezenta directivă, poate fi cel definit în Recomandarea Comisiei privind microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii** ¹³.

¹³ **Recomandarea Comisiei din 6 mai 2003 privind definirea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, C(2003) 1422.**

- (23) Angajatorii ar trebui să pună la dispoziția lucrătorilor [...] criteriile **care sunt** utilizate pentru determinarea nivelurilor de remunerare și a evoluției **remunerației**. [...] **Evoluția remunerației se referă la procesul prin care un lucrător trece la un nivel de remunerare superior. Criteriile legate de evoluția remunerației pot include, de exemplu, performanța individuală, dezvoltarea competențelor și/sau vechimea în muncă. Atunci când pun în aplicare această obligație, statele membre ar trebui să acorde o atenție deosebită evitării stabilirii unei sarcini administrative excesive pentru microîntreprinderi și întreprinderile mici. De asemenea, statele membre pot furniza, ca măsuri de atenuare, modele gata pregătite pentru a sprijini întreprinderile mici și microîntreprinderile să respecte obligația. Statele membre îi pot scuti pe microangajatori și pe micii angajatori de obligația legată de evoluția remunerației, de exemplu permițându-le să pună la dispoziție criteriile de evoluție a remunerației la cererea lucrătorilor.**
- (24) Toți lucrătorii ar trebui să aibă dreptul de a obține, la cerere, informații cu privire la remunerația lor și la nivelul de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoria de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. **În întreprinderile cu reprezentanți ai lucrătorilor, aceste informații pot fi furnizate, de preferință, prin intermediul lor.** Angajatorii **ar trebui** să informeze anual lucrătorii cu privire la acest drept. De asemenea, angajatorii pot, din proprie inițiativă, să opteze pentru furnizarea unor astfel de informații fără ca lucrătorii să fie nevoiți să le solicite.
- (25) Angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători ar trebui să raporteze periodic cu privire la remunerație, într-un mod adecvat și transparent, cum ar fi prin includerea informațiilor în raportul lor de management. Întreprinderile care fac obiectul cerințelor Directivei 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului ¹⁴ pot alege, de asemenea, să raporteze cu privire la remunerație, precum și cu privire la alte aspecte legate de lucrători, în raportul lor de management. **Pentru a maximiza acoperirea transparenței salariale a lucrătorilor, statele membre pot impune obligativitatea raportării periodice privind remunerarea pentru angajatorii cu mai puțin de 250 de lucrători.**

¹⁴ Directiva 2013/34/UE, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2014/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2014 în ceea ce privește prezentarea de informații nefinanciare și de informații privind diversitatea de către anumite întreprinderi și grupuri mari (JO L 330, 15.11.2014, p. 1).

- (26) Raportarea privind remunerațiile ar trebui să le permită angajatorilor să își evalueze și să își monitorizeze structurile și politicile de remunerare, putând să respecte astfel în mod proactiv principiul egalității de remunerare. În același timp, datele defalcate în funcție de **sex** ar trebui să ajute autoritățile publice competente, reprezentanții lucrătorilor și alte părți interesate să monitorizeze diferența de remunerare între femei și bărbați în toate sectoarele (segregarea orizontală) și în toate funcțiile (segregarea verticală). Angajatorii pot însoți datele publicate cu o explicație a diferențelor sau disparităților de remunerare între femei și bărbați. În cazurile în care diferențele în ceea ce privește remunerația medie pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul ar trebui să ia măsuri pentru a elimina inegalitățile.
- (27) Pentru a reduce sarcina care le revine angajatorilor, statele membre ar putea decide să colecteze și să interconecteze datele necesare prin intermediul administrațiilor lor naționale, permițând calcularea diferenței de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin pentru fiecare angajator în parte. O astfel de colectare de date ar putea necesita interconectarea datelor provenite de la mai multe administrații publice (cum ar fi inspectoratele fiscale și casele de asigurări sociale) și ar fi posibilă dacă sunt disponibile date administrative care să coreleze datele angajatorilor (la nivel de întreprindere/organizațional) cu datele lucrătorilor (la nivel individual), inclusiv prestațiile în bani și în natură. Statele membre ar putea decide să colecteze aceste informații nu numai pentru angajatorii care intră sub incidența obligației de raportare a remunerațiilor în temeiul prezentei directive, ci și pentru **microîntreprinderi** și întreprinderile mici și mijlocii. Publicarea de către statele membre a informațiilor solicitate ar trebui să înlocuiască obligația de raportare privind remunerațiile în cazul angajatorilor vizați de datele administrative, cu condiția să se atingă rezultatul urmărit de obligația de raportare.
- (28) Pentru ca informațiile privind diferența de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin să fie disponibile pe scară largă la nivel organizațional, statele membre ar trebui să [...] **compileze** datele primite de la angajatori referitoare la diferența de remunerare, fără a impune sarcini suplimentare asupra acestora din urmă. [...] Aceste date ar trebui să **fie făcute publice**, permițând compararea datelor individuale ale angajatorilor, sectoarelor și regiunilor din statul membru în cauză.

- (29) Evaluările comune ale remunerațiilor ar trebui să declanșeze examinarea și revizuirea structurilor de remunerare din cadrul organizațiilor cu cel puțin 250 de lucrători care prezintă inegalități în materie de remunerare. **Evaluarea comună a remunerațiilor ar trebui efectuată în cazul în care angajatorii și reprezentanții lucrătorilor nu sunt de acord că diferența în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin de cel puțin 5 % poate fi justificată de criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului sau dacă o astfel de justificare nu este furnizată de angajator.** Evaluarea comună a remunerațiilor ar trebui să fie efectuată de angajatori în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor; în cazul în care **nu există** reprezentanți ai lucrătorilor, aceștia ar trebui să fie desemnați **de lucrători** în acest scop. Evaluările comune ale remunerațiilor ar trebui să conducă la eliminarea discriminării pe criterii de gen în ceea ce privește remunerarea.
- (30) Orice prelucrare sau publicare de informații în temeiul prezentei directive ar trebui să respecte Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului ¹⁵. Ar trebui adăugate garanții specifice pentru a preveni prezentarea directă sau indirectă de informații referitoare la un coleg identificabil. Pe de altă parte, lucrătorii nu ar trebui să fie împiedicați să își divulge remunerația în scopul aplicării principiului egalității de remunerare [...].
- (31) Este important ca partenerii sociali să discute și să acorde în cadrul negocierilor colective o atenție deosebită aspectelor legate de egalitatea de remunerare. Ar trebui să se respecte diferențele caracteristici ale dialogului social național și ale sistemelor de negociere colectivă din întreaga Uniune și autonomia și libertatea contractuală a partenerilor sociali, precum și capacitatea acestora de a reprezenta lucrătorii și angajatorii. Prin urmare, statele membre, în conformitate cu sistemul și practicile lor naționale, ar trebui să ia măsuri adecvate [...] **prin care** să încurajeze partenerii sociali să acorde o atenție corespunzătoare aspectelor legate de egalitatea de remunerare, **care pot include** discuții la nivelul adecvat referitoare la negocierile colective și la dezvoltarea unor sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului.

¹⁵ Regulamentul (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), JO L 119, 4.5.2016, p. 1.

- (32) Lucrătorii ar trebui să dispună de procedurile necesare pentru facilitarea exercitării dreptului lor de acces la justiție. Legislația națională care prevede că recurgerea la conciliere sau la intervenția unui organism de promovare a egalității este obligatorie ori face obiectul unor stimulente sau **sanctiuni** nu ar trebui să împiedice părțile să își exercite dreptul de acces la justiție.
- (33) Implicarea organismelor de promovare a egalității, pe lângă alte părți interesate, este esențială pentru aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare. Competențele și mandatele organismelor de promovare a egalității ar trebui, prin urmare, să fie adecvate pentru a acoperi pe deplin discriminarea salarială pe criterii de gen, inclusiv orice transparență salarială sau orice alte drepturi și obligații prevăzute în prezenta directivă. Pentru a depăși obstacolele procedurale și pe cele legate de costuri cu care se confruntă lucrătorii ce se consideră discriminați atunci când încearcă să își exercite dreptul la egalitatea de remunerare, organismele de promovare a egalității, precum și asociațiile, organizațiile, organismele și reprezentanții lucrătorilor sau alte entități juridice care au un interes în asigurarea egalității între bărbați și femei ar trebui să poată reprezenta persoane fizice. Acestea ar trebui să poată decide să le acorde asistență lucrătorilor în numele sau în sprijinul lor, ceea ce le-ar permite lucrătorilor care au fost discriminați să își revendice efectiv drepturile și ar permite asigurarea respectării principiului egalității de remunerare.
- (34) Organismele de promovare a egalității și reprezentanții lucrătorilor ar trebui, de asemenea, să poată reprezenta unul sau mai mulți lucrători care consideră că sunt discriminați pe criterii de sex, încălcându-se principiul egalității de remunerare [...]. Introducerea de acțiuni în numele mai multor lucrători sau în vederea sprijinirii acestora reprezintă o modalitate de a facilita procedurile care altfel nu ar fi fost inițiate din cauza unor obstacole procedurale și financiare sau a unei temeri de victimizare, precum și atunci când lucrătorii se confruntă cu discriminări din motive multiple care pot fi dificil de disociat. Acțiunile colective au potențialul de a dezvălui discriminarea sistemică și de a asigura vizibilitatea egalității de remunerare și a egalității de gen în societate, în ansamblu. Posibilitatea unei acțiuni colective în despăgubire ar motiva respectarea proactivă a măsurilor de asigurare a transparenței salariale, creând presiune asupra colegilor și sporind gradul de conștientizare și dorința angajatorilor de a acționa preventiv. **Statele membre pot decide să stabilească criterii de calificare pentru reprezentanții implicați în procedurile judiciare, pentru a asigura calitatea reprezentării.**

- (35) Statele membre ar trebui să asigure alocarea de resurse suficiente organismelor de promovare a egalității pentru îndeplinirea eficace și adecvată a sarcinilor acestora legate de discriminarea salarială pe criterii de sex. În cazul în care sarcinile sunt alocate mai multor organisme, statele membre ar trebui să se asigure că acestea se coordonează în mod corespunzător. **Statele membre ar trebui să ia în considerare alocarea către organismele de promovare a egalității a sumelor recuperate cu titlu de amenzi, în scopul îndeplinirii efective a funcțiilor acestor organisme în ceea ce privește asigurarea respectării dreptului la egalitatea de remunerare, inclusiv pentru a introduce acțiuni referitoare la cazuri de discriminare salarială sau pentru a asista și sprijini victimele să introducă astfel de acțiuni.**
- (36) Despăgubirile ar trebui să acopere integral pierderile și daunele suferite ca urmare a discriminării salariale pe criterii de gen ¹⁶. Acestea ar trebui să includă recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute **(cum ar fi accesul la anumite prestații care depind de nivelul de remunerare)** și prejudicii morale **(cum ar fi suferința morală cauzată de subevaluarea muncii prestate)**. Nu ar trebui permisă stabilirea în prealabil a niciunui plafon maxim pentru o astfel de despăgubire.
- (37) Pe lângă despăgubiri, ar trebui prevăzute și alte măsuri reparatorii. Instanțele **sau autoritățile competente** ar trebui, de exemplu, să poată solicita unui angajator să ia măsuri structurale sau organizatorice pentru a-și respecta obligațiile privind egalitatea de remunerare. Printre astfel de măsuri se pot număra, de exemplu, obligația de a revizui mecanismul de stabilire a remunerației pe baza unei evaluări și clasificări neutre din punctul de vedere al genului; obligația de a elabora un plan de acțiune pentru a elimina discrepanțele constatate și pentru a reduce orice diferențe nejustificate în materie de remunerare; obligația de a furniza informații și de a sensibiliza lucrătorii cu privire la dreptul lor la egalitatea de remunerare; obligația de a stabili cursuri de formare obligatorii pentru personalul din domeniul resurselor umane cu privire la egalitatea de remunerare și la evaluarea și clasificarea locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului.

¹⁶ Cauza C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho/Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, punctul 45.

- (38) În conformitate cu jurisprudența Curții ¹⁷, Directiva 2006/54/CE a stabilit dispoziții pentru a se asigura că sarcina probei revine pârâtului atunci când există un caz aparent de discriminare. [...] **Cu toate acestea, nu este întotdeauna ușor pentru victime și instanțe să știe cum să stabilească chiar și această prezumție. În cauza C-109/88 (Danfoss) Curtea a statuat că, atunci când un sistem de remunerare este complet lipsit de transparență, sarcina probei ar trebui transferată [...] pârâtului, indiferent dacă lucrătorul prezintă un caz care, *prima facie*, este sau nu de discriminare salarială. Acest lucru ar trebui să se întâmple în special atunci când angajatorul nu a respectat în mod vădit neglijent obligațiile de transparență a remunerării în temeiul prezentei directive, de exemplu refuzând să furnizeze informațiile solicitate de lucrători sau neprezentând informații privind diferența de remunerare dintre femei și bărbați, după caz.**
- (39) [...]
- (40) În conformitate cu jurisprudența Curții, normele naționale privind termenele acordate pentru asigurarea respectării drepturilor în temeiul prezentei directive ar trebui să fie stabilite astfel încât să nu poată fi considerate ca fiind capabile să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor respective. Termenele de prescripție creează obstacole specifice pentru victimele discriminării salariale pe criterii de gen. În acest scop, ar trebui stabilite standarde minime comune. Aceste standarde ar trebui să stabilească momentul în care începe să curgă termenul de prescripție, durata acestuia și circumstanțele în care este întrerupt sau suspendat. **Statele membre ar trebui să considere că termenele de prescripție nu încep să curgă înainte de momentul la care a încetat încălcarea principiului egalității de remunerare sau încălcarea drepturilor sau obligațiilor prevăzute în prezenta directivă, iar reclamantul are cunoștință sau se poate aștepta în mod rezonabil să aibă cunoștință despre încălcare, și nici înainte de încetarea contractului de muncă. Statele membre ar trebui [...] să prevadă că termenul de prescripție pentru introducerea de acțiuni este de cel puțin trei ani. Statele membre pot stabili, de asemenea, un termen maxim de prescripție mai mare în care reclamantul va fi obligat să acționeze.**

¹⁷ Cauza C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, acționând în numele Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Cheltuielile de judecată descurajează în mare măsură victimele discriminării salariale pe criterii de gen să își revendice dreptul la egalitatea de remunerare, ceea ce duce la o protecție insuficientă și la asigurarea respectării într-o măsură insuficientă a acestui drept. Pentru a elimina acest obstacol procedural puternic din calea justiției, **statele membre ar trebui să permită instanțelor să evalueze dacă reclamantul care a căzut în pretenții a avut motive rezonabile pentru a introduce o acțiune în instanță și să dispună ca reclamantul respectiv să nu fie nevoit să suporte cheltuielile de judecată. Acest lucru ar trebui să se aplice în special atunci când pârâtul nu a respectat obligațiile privind transparența salarială prevăzute în prezenta directivă.**
- (42) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau al dispozițiilor naționale care sunt deja în vigoare la data intrării în vigoare a prezentei directive și care se referă la dreptul la egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Astfel de sancțiuni **pot** să includă amenzi, care ar trebui stabilite la un nivel [...] **care să țină** seama în mod corespunzător de gravitatea și durata încălcării, de orice posibilă intenție de discriminare sau de neglijență gravă **din partea angajatorului**, precum și de orice alți factori agravanți sau atenuanți care se pot aplica în circumstanțele cazului, de exemplu atunci când discriminarea salarială pe criterii de sex se **combină** cu alte motive de discriminare. [...]
- (43) Statele membre ar trebui să **se asigure că se aplică sancțiuni** specifice pentru încălcări repetate ale oricăror drepturi sau obligații legate de egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, astfel încât aceste sancțiuni să reflecte gravitatea faptei și să descurajeze și mai mult astfel de încălcări. Printre astfel de **sancțiuni** se pot număra diferite tipuri de contrastimulente financiare, cum ar fi revocarea beneficiilor publice sau excluderea, pentru o anumită perioadă de timp, de la orice atribuire ulterioară de stimulente financiare sau de la orice procedură de achiziții publice.

- (44) Obligațiile angajatorilor care decurg din prezenta directivă fac parte din obligațiile aplicabile în domeniul normelor de mediu, sociale și de dreptul muncii, a căror conformitate trebuie să fie asigurată de statele membre în temeiul Directivei 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului ¹⁸, al Directivei 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului ¹⁹ și al Directivei 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului ²⁰ în ceea ce privește participarea la procedurile de achiziții publice. Pentru a respecta aceste obligații în ceea ce privește dreptul la egalitatea de remunerare, statele membre ar trebui să se asigure în special că operatorii economici, în executarea unui contract de achiziții publice sau a unei concesiuni, dispun de mecanisme de stabilire a remunerațiilor care nu conduc la o diferență de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care să nu poată fi justificată de factori neutri din punctul de vedere al genului în cazul niciunei categorii de lucrători care prestează o muncă egală sau o muncă de aceeași valoare. În plus, statele membre ar trebui să ia în considerare posibilitatea ca autoritățile contractante să introducă, după caz, sancțiuni și condiții de reziliere care să asigure respectarea principiului egalității de remunerare în executarea contractelor de achiziții publice și a concesiunilor. De asemenea, statele membre pot lua în considerare nerespectarea principiului egalității de remunerare de către ofertant sau de către unul dintre subcontractanții acestuia atunci când analizează aplicarea motivelor de excludere sau o decizie de a nu atribui un contract ofertantului care a depus oferta cea mai avantajoasă din punct de vedere economic.

¹⁸ Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind atribuirea contractelor de concesiune, JO L 94, 28.3.2014, p. 1.

¹⁹ Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE, JO L 94, 28.3.2014, p. 65.

²⁰ Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE, JO L 94, 28.3.2014, p. 243.

- (45) Punerea în aplicare cu eficacitate a dreptului la egalitatea de remunerare necesită o protecție juridică și administrativă adecvată împotriva oricărui tratament punitiv în urma unei încercări de exercitare a drepturilor lucrătorilor la egalitatea de remunerare între bărbați și femei, a unei plângeri înaintate angajatorului sau a oricărei proceduri judiciare sau administrative care are ca scop asigurarea respectării dreptului la egalitatea de remunerare. **În conformitate cu jurisprudența ²¹, categoria de angajați care au dreptul la protecție ar trebui să fie interpretată în sens larg și să includă toți angajații care ar putea face obiectul unor măsuri de victimizare luate de un angajator ca răspuns la o plângere legată de discriminare. Protecția nu este limitată doar la lucrătorii care au depus plângeri sau la reprezentanții acestora sau la cei care îndeplinesc anumite cerințe de formă care condiționează recunoașterea unui anumit statut, precum cel de martor.**
- (46) Pentru a îmbunătăți asigurarea respectării principiului egalității de remunerare, prezenta directivă ar trebui să consolideze instrumentele și procedurile existente de asigurare a respectării drepturilor și obligațiilor prevăzute în prezenta directivă, precum și a dispozițiilor privind egalitatea de remunerare prevăzute în Directiva 2006/54/CE.
- (47) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, respectând astfel prerogativa statelor membre de a introduce și de a menține dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a diminua drepturile existente prevăzute de dreptul Uniunii sau de dreptul intern în vigoare în acest domeniu și, totodată, nu poate constitui un motiv valabil pentru a reduce drepturile lucrătorilor în ceea ce privește egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

²¹ Cauza C-404/18, *Hakelbracht și alții*, ECLI:EU:C:2019:523.

- (48) Pentru a asigura monitorizarea adecvată a punerii în aplicare a dreptului la egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, statele membre ar trebui să [...] **se asigure că sarcinile** în ceea ce privește punerea în aplicare a măsurilor privind transparența salarială prevăzute în prezenta directivă **sunt îndeplinite** și să colecteze anumite date pentru a monitoriza inegalitățile în materie de remunerare și impactul măsurilor de asigurare a transparenței salariale. **În cazul în care sarcinile legate de monitorizarea punerii în aplicare a prezentei directive sunt îndeplinite de organisme sau autorități diferite, statele membre ar trebui să se asigure că acestea sunt coordonate în mod adecvat.**
- (49) Realizarea unor statistici salariale defalcate în funcție de sex și transmiterea către Comisie (Eurostat) a unor statistici exacte și complete sunt măsuri esențiale pentru analizarea și monitorizarea evoluției diferenței de remunerare dintre femei și bărbați la nivelul Uniunii. Regulamentul [...] 530/1999 ²² **al Consiliului** impune statelor membre să elaboreze statistici structurale cvadriennale ale câștigurilor salariale la nivel micro care să furnizeze date armonizate pentru calcularea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați. Statisticile anuale de înaltă calitate ar putea spori transparența și ar putea îmbunătăți monitorizarea și sensibilizarea cu privire la inegalitatea de remunerare între bărbați și femei. Disponibilitatea și comparabilitatea unor asemenea date este esențială pentru a analiza evoluțiile înregistrate atât la nivel național, cât și pe întreg teritoriul Uniunii. **Statisticile relevante transmise către Eurostat ar trebui colectate în scopuri statistice în sensul Regulamentului 223/2009 al Parlamentului European și al Consiliului ²³.**
- (50) Prezenta directivă vizează o punere în aplicare mai bună și mai eficientă a principiului egalității de remunerare [...] prin stabilirea unor cerințe minime comune care ar trebui să se aplice tuturor întreprinderilor și organizațiilor din întreaga Uniune Europeană. Deoarece acest obiectiv nu poate fi realizat în mod satisfăcător de către statele membre și, prin urmare, ar trebui realizat la nivelul Uniunii, UE poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat la articolul menționat anterior, prezenta directivă, care se limitează la stabilirea unor standarde minime, nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit.

²² Regulamentul (CE) nr. 530/1999 al Consiliului din 9 martie 1999 privind statisticile structurale ale câștigurilor salariale și ale costului forței de muncă (*JO L 63, 12.3.1999, p. 6*).

²³ **Regulamentul (CE) nr. 223/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 martie 2009 privind statisticile europene.**

- (51) Rolul partenerilor sociali este extrem de important în conceperea modului în care măsurile privind transparența salarială sunt puse în aplicare în statele membre, în special în cele cu o acoperire ridicată a negocierilor colective. Așadar, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea să le încredințeze partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, integral sau parțial, cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că rezultatele urmărite de prezenta directivă sunt garantate în orice moment. **În plus, statele membre ar trebui să fie în măsură să permită partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să pună în aplicare contracte colective de muncă care stabilesc regimuri diferite privind transparența salarială, cu condiția ca rezultatele urmărite de prezenta directivă să fie asigurate în orice moment.**
- (52) La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre ar trebui să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea **microîntreprinderilor** și a întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul pe care actele lor de transpunere l-ar avea asupra întreprinderilor mici și mijlocii, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor, să reducă sarcina administrativă și să publice rezultatele acestor evaluări.
- (53) Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor a fost consultată în conformitate cu articolul 42 din Regulamentul (UE) 2018/1725 ²⁴ și a emis un aviz ²⁵ la **27 aprilie 2021**,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

²⁴ Regulamentul (UE) 2018/1725 al Parlamentului European și al Consiliului din 23 octombrie 2018 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 45/2001 și a Deciziei nr. 1247/2002/CE (JO L 295, 21.11.2018, p. 39).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Articolul 1

Obiect

Prezenta directivă stabilește cerințe minime menite să consolideze aplicarea principiului egalității de remunerare [...] pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare **între bărbați și femei**, consacrat la articolul 157 din TFUE, precum și interzicerea discriminării, prevăzută la articolul 4 din Directiva 2006/54/CE, în special prin transparență salarială și mecanisme consolidate de asigurare a respectării legii.

Articolul 2

Domeniul de aplicare

- (1) Prezenta directivă se aplică angajatorilor din sectorul public și din sectorul privat.
- (2) Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum este definit de legislația, contractele colective de muncă și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.
- (3)(nou) Candidații la ocuparea unui loc de muncă sunt, de asemenea, incluși în domeniul de aplicare al prezentei directive, în sensul articolului 5.**

Articolul 3

Definiții

1. În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:
(-a)(nouă) „principiul egalității de remunerare” înseamnă principiul egalității salariale pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei;

- (a) „remunerație” înseamnă salariu sau plată obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură („componentele complementare sau variabile”) de către angajator lucrătorului pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă;
- (b) „nivel de remunerare” înseamnă remunerația anuală brută și remunerația orară brută corespunzătoare;
- (c) „diferență de remunerare” înseamnă diferența dintre nivelurile medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin ai angajatorului, exprimată ca procent din nivelul mediu de remunerare a lucrătorilor de sex masculin;
- (d) „nivel median de remunerare” înseamnă remunerația lucrătorului a cărei remunerație este inferioară celei primite de jumătate dintre lucrători și superioară celei primite de cealaltă jumătate dintre lucrători;
- (e) „diferență mediană de remunerare” înseamnă diferența dintre nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin;
- (f) „interval de remunerare de tip cuartilă” înseamnă 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) „categorie de lucrători” înseamnă lucrători care efectuează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, grupați de angajatorul lucrătorilor respectivi **sau în alt mod** pe baza unor criterii **obiective și neutre din punctul de vedere al genului [...]** specificate **în raport cu** angajatorul în cauză, **în conformitate cu dreptul intern, cu contractele colective de muncă și/sau practicile naționale;**
- (h) „discriminare directă” înseamnă situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

- (i) „discriminare indirectă” înseamnă situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja considerabil persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de celălalt sex, cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica în cauză este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;
- (j) „organism de promovare a egalității” înseamnă organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE pentru promovarea, analizarea, monitorizarea și susținerea egalității de tratament a tuturor persoanelor, fără discriminare pe criteriul sexului;
- (k) „[...] **organism de control**” înseamnă organismul sau organismele **responsabile [...], în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, de funcțiile de control și/sau de inspecție [...] în materie de egalitate de remunerare. Dacă este cazul, aceste funcții pot fi îndeplinite de partenerii sociali;**
- (l)(nouă) „reprezentanți ai lucrătorilor” înseamnă reprezentantul lucrătorilor în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale;**
- (m)(nouă) „microangajator” înseamnă un angajator care are mai puțin de 10 angajați;**
- (n)(nouă) „mic angajator” înseamnă un angajator care are cel puțin 10 și cel mult 50 de angajați;**

- (2) În sensul prezentei directive, discriminarea include:
- (a) hărțuirea și hărțuirea sexuală, în sensul articolului 2 alineatul (2) din Directiva 2006/54/CE, 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 directivă sau rezultă dintr-o astfel de exercitare;
 - (b) îndemnul de a discrimina persoanele pe criteriul sexului;
 - (c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE a Consiliului ²⁶.
 - (d)(nouă) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unui lucrător pe criterii de sex [...] în sensul Directivei (UE) 2019/1158 a Consiliului ²⁷;**
 - (e)(nouă) [...] discriminarea bazată atât pe considerente de sex, cât și pe orice alt motiv sau motive de discriminare împotriva cărora se acordă protecție în temeiul Directivei 2000/43/CE sau al Directivei 2000/78/CE.**
- (3) **Alineatul (2) litera (e) nu implică obligații suplimentare pentru angajatori de a colecta datele prevăzute de prezenta directivă referitor la alte motive de discriminare protejate decât sexul.**

²⁶ Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, 28.11.1992, p. 1).

²⁷ **Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (JO L 188, 12.7.2019, p. 79-93).**

Acceași muncă și muncă de aceeași valoare

- (1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii [...] **utilizează un mecanism de stabilire a remunerațiilor sau** structuri de remunerare care să garanteze că femeile și bărbații primesc aceeași remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.
- (2) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se **asigura** că sunt **puse la dispoziție** instrumente sau metodologii **analitice care să sprijine și să ghideze angajatorii în procesul de evaluare și comparare** a valorii muncii în concordanță cu criteriile stabilite la prezentul articol. Aceste instrumente sau metodologii pot include sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului. **Formatul acestor instrumente sau metodologii poate fi stabilit în conformitate cu dreptul intern, cu contractele colective de muncă și/sau cu practicile naționale.**
- (3) [...] **Mecanismul de stabilire a remunerațiilor și structurile de remunerare permit evaluarea aspectului dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al genului, care să nu se bazeze, direct sau indirect, pe sexul lucrătorilor. Aceste criterii obiective includ competențele, efortul, responsabilitatea și condițiile de muncă și, dacă este cazul, orice alți factori care sunt [...] relevanți pentru postul sau locul de muncă specific [...]. Aceste criterii se aplică, de asemenea, într-o manieră obiectivă și neutră din punctul de vedere al genului.**
- (3a)(nou) **Ținând seama de dreptul intern, de contractele colective de muncă și/sau de practicile naționale, statele membre pot încredința partenerilor sociali sarcina de a lua măsurile menționate la alineatele (1)-(3) sau de a lua măsurile necesare în cooperare cu partenerii sociali, cu condiția ca obligațiile prevăzute la prezentul articol să fie îndeplinite în mod corespunzător în orice moment.**
- (4) [...]
- (5) Atunci când se utilizează un sistem de evaluare și clasificare a locurilor de muncă pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem trebuie să se întemeieze pe aceleași criterii **obiective și neutre din punctul de vedere al genului [...]** și trebuie să fie stabilit de așa manieră încât să excludă orice discriminare **directă sau indirectă** pe criteriul sexului.

CAPITOLUL II

Transparența salarială

Articolul 5

Transparența salarială înainte de angajare

- (1) Candidații la ocuparea unui loc de muncă au dreptul de a primi din partea angajatorului potențial informații cu privire la [...] remunerarea inițială sau la intervalul în care se situează aceasta, pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al genului, și care urmează să fie atribuită pentru postul în cauză. Aceste informații trebuie **furnizate cu suficient timp înainte, fie** într-un anunț de post vacant publicat **înaintea interviului de angajare, fie, în orice caz, înaintea încheierii contractului de muncă.**
- (2) Angajatorul nu solicită [...] din partea candidaților informații cu privire la istoricul lor salarial în cursul raporturilor lor de muncă anterioare.

Articolul 6

Transparența procesului de stabilire a remunerațiilor și a politicii de majorare salarială

- (1) Angajatorul pune la dispoziția lucrătorilor săi, într-un mod ușor accesibil, criteriile utilizate pentru a determina **remunerația**, nivelul de remunerare, **și, dacă este cazul**, evoluția **salarială** a lucrătorilor. Aceste criterii trebuie să fie **obiective și** neutre din punctul de vedere al genului.
- (2)(nou) Statele membre îi pot scuti pe microangajatori și micii angajatori de obligația legată de evoluția salarială prevăzută la alineatul (1).

Dreptul la informare

- (1) Lucrătorii au dreptul de a **solicita și a primi, în scris**, informații cu privire la nivelul individual de remunerare și la nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare cu cea a acestora, în conformitate cu alineatele **(1a)** și (3).
- (1a)(nou) Lucrătorii au posibilitatea de a solicita și de a primi informațiile menționate la alineatul (1) prin intermediul reprezentanților lor, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale. Un organism de promovare a egalității poate, de asemenea, să solicite și să primească informațiile menționate la alineatul (1) la cererea unui lucrător, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale.**
- (2) Angajatorii informează anual toți lucrătorii cu privire la dreptul lor de a primi informațiile menționate la alineatul (1).
- (2a)(nou) Prin derogare de la alineatul (2), microangajatorii și micii angajatori îi informează pe toți lucrătorii o dată la doi ani cu privire la dreptul lor de a primi informațiile menționate la alineatul (1).**
- (3) Angajatorii furnizează informațiile menționate la alineatul (1) într-un termen rezonabil, la cererea lucrătorului. Pentru lucrătorii cu handicap, aceste informații sunt furnizate, la cerere, în formate accesibile acestora.
- (4) [...]
- (5) Lucrătorii nu ar trebui să fie împiedicați să își divulge remunerația în scopul aplicării principiului egalității de remunerare [...].

- (6) Angajatorii pot solicita ca orice lucrător [...] care a obținut **alte** informații **decât cele referitoare la propriul salariu sau nivel de remunerare** în temeiul prezentului articol să nu utilizeze informațiile respective în alt scop decât pentru a apăra dreptul la egalitatea de remunerare [...].

Articolul 8

Raportarea privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin

- (1) Angajatorii care au cel puțin 250 de lucrători trebuie să furnizeze **anual** următoarele informații privind organizația lor, în conformitate cu alineatele (2), [...] și (5):
- (a) diferența de remunerare dintre toți lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin;
 - (b) diferența de remunerare dintre toți lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin existentă la nivelul componentelor complementare sau variabile;
 - (c) diferența mediană de remunerare dintre toți lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin;
 - (d) diferența mediană de remunerare dintre toți lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin existentă la nivelul componentelor complementare sau variabile;
 - (e) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care beneficiază de componente complementare sau variabile;
 - (f) proporția dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin din fiecare interval de remunerare de tip cuartilă;
 - (g) diferența de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin pe categorii de lucrători, defalcate în funcție de salariul de bază obișnuit și de componentele complementare sau variabile.
- (1a)(nou) Criteriul care trebuie aplicat pentru a stabili dacă un angajator face obiectul raportării privind remunerațiile și al evaluării comune a remunerațiilor este numărul de angajați.**
- (2) Corectitudinea informațiilor trebuie confirmată de conducerea angajatorului.

- (3) **Informațiile menționate la alineatul (1) literele (a)-(g) sunt comunicate autorității responsabile cu compilarea și publicarea acestor date în conformitate cu articolul 26 alineatul (3) litera (c). Angajatorul poate publica informațiile menționate la alineatul (1) literele (a)-(f) pe site-ul său web sau le poate pune la dispoziția publicului în alt mod.**
- (4) Statele membre pot decide să compileze ele însele informațiile prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(f), pe baza datelor administrative, cum ar fi datele furnizate de angajatori autorităților fiscale sau de securitate socială. Aceste informații trebuie făcute publice în conformitate cu **articolul 26 alineatul (3) litera (c).**
- (5) Angajatorul trebuie să furnizeze informațiile menționate la alineatul (1) litera (g) tuturor lucrătorilor și reprezentanților acestora [...]. **Angajatorul** trebuie să pună informațiile respective la dispoziția **organismului de control** și a organismului de promovare a egalității, la cererea acestora. Informațiile din cei patru ani anteriori, dacă sunt disponibile, trebuie, de asemenea, furnizate la cerere.
- (6) [...]
- (7) [...] **Angajatorul trebuie să răspundă la [...] solicitările lucrătorilor, ale reprezentanților acestora și ale organismului de control care vizează clarificări și detalii suplimentare cu privire la orice date furnizate, inclusiv explicații privind orice diferențe de remunerare între femei și bărbați. Organismul de promovare a egalității poate solicita, de asemenea, astfel de clarificări la cererea unui lucrător.** Angajatorul trebuie să **răspundă** într-un termen rezonabil, furnizând un răspuns argumentat. În cazul în care diferențele de remunerare dintre femei și bărbați nu sunt justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, cu **organismul de control** și/sau cu organismul de promovare a egalității.

Evaluarea comună a remunerațiilor

- (1) Statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că angajatorii cu cel puțin 250 de lucrători efectuează, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, o evaluare comună a remunerațiilor în cazul în care sunt îndeplinite cumulativ următoarele două condiții:
 - (a) raportarea remunerațiilor efectuată în conformitate cu articolul 8 demonstrează o diferență în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin de cel puțin 5 % în cazul oricărei categorii de lucrători;
 - (b) angajatorul nu a justificat o astfel de diferență în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare prin **criterii** obiective și neutre din punctul de vedere al genului.
- (2) Evaluarea comună a remunerațiilor **se efectuează pentru a identifica, remedia și preveni diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin care nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului și trebuie să includă următoarele:**
 - (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) identificarea oricăror 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 și justificările obiective, neutre din punctul de vedere al genului, dacă există, astfel cum au fost stabilite în comun de reprezentanții lucrătorilor și de angajator;

- (e) măsuri de eliminare a acestor diferențe în cazul în care acestea nu sunt justificate pe baza unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului;
 - (f) **o evaluare [...]** a oricăror măsuri **luate în urma** evaluărilor comune anterioare ale remunerațiilor.
- (3) Angajatorii pun evaluările comune ale remunerațiilor la dispoziția lucrătorilor, a reprezentanților lucrătorilor **și le comunică [...]** **autorității responsabile de colectarea evaluării comune a remunerațiilor** în temeiul articolului 26 **alineatul (3) litera (d)**. **Evaluarea comună a remunerațiilor se pune la dispoziția** organismului de promovare a egalității și a **organismului de control, la cererea acestora**.
- (4) **[...] Cu ocazia punerii în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor**, angajatorul trebuie să remedieze **diferențele de remunerare nejustificate**, în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, **ținând seama de dreptul intern și/sau de practicile naționale. [...]** **Pot fi invitați să participe la acest proces organismul de control** și/sau organismul de promovare a egalității. O astfel de acțiune include stabilirea unei evaluări și clasificări neutre din punctul de vedere al genului în ceea ce privește locurile de muncă pentru a se asigura excluderea oricărei discriminări salariale directe sau indirecte pe criteriul sexului.

Articolul 10

Protecția datelor

- (1) În măsura în care informațiile furnizate ca urmare a măsurilor luate în conformitate cu articolele 7, 8 și 9 implică prelucrarea de date cu caracter personal, acestea trebuie furnizate în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679.
- (2) Nicio dată cu caracter personal **[...] prelucrată** în temeiul articolelor 7, 8 sau 9 nu se utilizează în alt scop decât punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare [...].

- (3) Statele membre pot decide ca, în cazul în care divulgarea de informații în temeiul articolelor 7, 8 și 9 ar conduce la dezvăluirea, în mod direct sau indirect, a remunerației unui coleg identificabil, numai reprezentanții lucrătorilor, **organismul de control** sau organismul de promovare a egalității să aibă acces la informațiile respective. Reprezentanții lucrătorilor sau organismul de promovare a egalității consiliază lucrătorii cu privire la o eventuală acțiune în temeiul prezentei directive, fără a dezvălui nivelurile reale de remunerare a lucrătorilor individuali care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. **În scopul monitorizării realizate în temeiul [...] articolului 26 informațiile sunt puse la dispoziție [...] fără restricții.**

Articolul 11

Dialogul social

Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și în conformitate cu legislația și practica națională, statele membre **iau măsurile adecvate care să asigure implicarea efectivă a partenerilor sociali, sub forma unor discuții privind drepturile și obligațiile prevăzute în prezenta directivă, după caz, [...] la cererea acestora.**

CAPITOLUL III

Căi de atac și asigurarea respectării legii

Articolul 12

Apărarea drepturilor

Statele membre se asigură că, după eventuala recurgere la conciliere, procedurile judiciare pentru asigurarea respectării drepturilor și a obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare [...] sunt puse la dispoziția tuturor lucrătorilor care se consideră nedreptățiți prin neaplicarea principiului egalității de remunerare [...]. Aceste proceduri trebuie să fie ușor accesibile lucrătorilor și celor care acționează în numele lor, chiar și după încetarea raportului de muncă în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea.

Articolul 13

Proceduri în numele sau în sprijinul lucrătorilor

- (1) Statele membre se asigură că asociațiile, organizațiile, organismele de promovare a egalității și reprezentanții lucrătorilor sau alte entități juridice care au, în conformitate cu [...] legislația națională, un interes legitim în asigurarea egalității între bărbați și femei, pot iniția orice procedură **administrativă sau** judiciară [...] pentru a asigura respectarea [...] drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare [...]. Acestea pot acționa în numele sau în sprijinul unui lucrător care este **o pretinsă** victimă a unei încălcări a oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare [...], cu aprobarea lucrătorului respectiv.
- (2) Organismele de promovare a egalității și reprezentanții lucrătorilor au, de asemenea, dreptul de a acționa în numele sau în sprijinul mai multor lucrători, cu aprobarea acestora, **dacă în dreptul intern se prevede astfel.**

Articolul 14

Dreptul la despăgubiri

- (1) Statele membre se asigură că orice lucrător care a suferit un prejudiciu ca urmare a încălcării unui drept sau a unei obligații legate de principiul egalității de remunerare [...] are dreptul de a solicita și de a obține despăgubiri sau reparații integrale, astfel cum sunt stabilite de statul membru pentru prejudiciul respectiv.
- (2) Despăgubirea sau reparația menționată la alineatul (1) trebuie să asigure o despăgubire **sau o reparație** reală și efectivă, **după cum va stabili statul membru**, pentru pierderea și prejudiciul suferite, într-un mod disuasiv și proporțional cu prejudiciul respectiv.
- (3) Despăgubirea **sau reparația** pune lucrătorul care a suferit un prejudiciu în situația în care persoana respectivă s-ar fi aflat dacă nu ar fi fost discriminată pe criterii de sex sau dacă nu ar fi avut loc nicio încălcare a vreunui dintre drepturile sau obligațiile legate de egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. **Statele membre se asigură că despăgubirea sau reparația** include recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute și prejudicii morale, **precum și [...]** dobânzi de întârziere.
- (4) Despăgubirea sau reparația nu poate fi limitată prin stabilirea unei limite superioare prealabile.

Articolul 15

Alte măsuri reparatorii

Statele membre se asigură că, **în cazul încălcării drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare [...]**, instanțele judecătorești sau alte autorități competente, **în conformitate cu normele naționale**, pot **emite**, la cererea reclamantului și pe cheltuiala pârâtului:

- (a) un [...] ordin [...] **de a pune capăt încălcării**;
- (b) un [...] ordin [...] de a se lua măsuri [...] pentru a respecta [...] **drepturile sau obligațiile** legate de principiul egalității de remunerare [...].

Nerespectarea oricăruia dintre aceste ordine face, dacă este cazul, obiectul unei penalități cu titlu cominatoriu, în vederea asigurării conformității **cu ordinul respectiv**.

Articolul 16

Transferul sarcinii probei

- (1) Statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar național, iau măsurile adecvate pentru ca, din momentul în care lucrătorii se consideră nedreptățiți de nerespectarea, în privința lor, a principiului egalității de remunerare și prezintă, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte care permit să se presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o discriminare directă sau indirectă în legătură cu remunerarea.
- (2) Statele membre se asigură că, în cadrul [...] procedurilor **judiciare cu privire la o pretinsă [...] discriminare salarială**, în cazul în care un angajator **nu a pus în aplicare, în mod vădit neglijent, obligațiile** legate de transparența salarială prevăzute la articolele 5-9 din prezenta directivă, sarcina de a dovedi că nu a existat o astfel de discriminare îi revine angajatorului.
- (3) [...]
- (4) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să introducă norme probatorii mai favorabile reclamantului în cadrul procedurilor inițiate pentru a asigura respectarea oricăruia dintre drepturile sau obligațiile legate de egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.
- (5) Statele membre nu trebuie să aplice alineatul (1) în cazul procedurilor în care cercetarea faptelor intră în sarcina instanței judecătorești sau a organismului competent.
- (6) Prezentul articol nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care dreptul intern dispune altfel.

Articolul 16a(nou)

Dovada privind aceeași muncă sau munca de aceeași valoare

- (1) **Atunci când se evaluează dacă lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin desfășoară aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, evaluarea aspectului 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, ci se extinde la o sursă unică ce stabilește condițiile de remunerare. Există o sursă unică atunci când aceasta prevede toate elementele remunerației relevante pentru compararea lucrătorilor.**
- (2) **De asemenea, evaluarea aspectului dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă nu se limitează la lucrătorii angajați în același timp cu lucrătorul în cauză.**
- (3) **În situația în care nu se poate stabili niciun comparator real, se permite utilizarea oricăror alte dovezi pentru a dovedi pretinsa discriminare salarială, inclusiv statistici sau o comparație a modului în care un lucrător ar fi tratat într-o situație comparabilă.**

Articolul 17

Accesul la probe

- (1) **Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor referitoare la o acțiune care vizează egalitatea de remunerare [...], instanțele sau autoritățile competente naționale pot dispune ca pârâtul să divulge orice element de probă relevant aflat sub controlul acestuia, în conformitate cu dreptul intern și cu practicile naționale.**
- (2) **Statele membre se asigură că instanțele naționale sau autoritățile competente au competența de a dispune divulgarea de probe care conțin informații confidențiale atunci când le consideră relevante pentru acțiunea privind egalitatea de remunerare. Statele membre se asigură că, atunci când dispun divulgarea de astfel de informații, instanțele naționale au la dispoziție măsuri eficace de protecție a acestor informații, în conformitate cu normele procedurale naționale.**
- (3) **[...]**

Articolul 18

Termene de prescripție

- (1) Statele membre **se asigură că** există norme care să **se aplice** termenelor de prescripție pentru introducerea de acțiuni privind egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Aceste norme stabilesc când începe să curgă termenul de prescripție, care este durata acestuia și circumstanțele în care termenul de prescripție se întrerupe sau se suspendă, **ținând seama de faptul că termenele de prescripție nu trebuie să înceapă să curgă înainte ca reclamantul să aibă cunoștință sau să se poată aștepta în mod rezonabil să aibă cunoștință de încălcare. Statele membre pot decide ca termenul de prescripție să nu înceapă să curgă înainte de încetarea contractului de muncă. Aceste termene trebuie să fie de cel puțin trei ani.**
- (2) [...]
- (3) [...]
- (4) Statele membre se asigură că un termen de prescripție este suspendat sau, în funcție de dreptul intern, întrerupt, de îndată ce un reclamant introduce o acțiune **în instanță** prin depunerea unei plângeri sau aducerea plângerii în atenția angajatorului, **în mod direct sau prin intermediul** reprezentanților lucrătorilor, a **organismului de control** sau a organismului de promovare a egalității.
- (5)(nou) Prezentul articol stabilește norme uniforme privind termenele de prescripție și nu abordează chestiunea normelor privind expirarea dreptului de formulare a plângerilor.**

Articolul 19

Cheltuieli juridice și judiciare

[...] Statele membre se asigură că, în cazurile în care un pârât [...] are câștig de cauză într-o acțiune referitoare la cazuri de discriminare salarială, **instanța beneficiază de posibilitatea de a evalua, în conformitate cu dreptul intern, dacă reclamantul care a căzut în pretenții a avut motive rezonabile să formuleze acțiunea în instanță și de a dispune ca reclamantul respectiv să nu fie nevoit să suporte cheltuielile de judecată. [...]**

Articolul 20

Sanctiuni

- (1) Statele membre adoptă **norme prin care instituie sancțiuni eficace, proporționale și disuasive** aplicabile în cazul nerespectării **drepturilor și obligațiilor în ceea ce privește principiul egalității de remunerare [...]**. Statele membre **adoptă toate măsurile necesare pentru a asigura punerea în aplicare a normelor** și informează Comisia fără întârziere cu privire la normele și măsurile respective și la orice modificare ulterioară care le afectează.
- (2) Statele membre se asigură că [...] **sancțiunile garantează un efect disuasiv real în ceea ce privește încălcările drepturilor și ale obligațiilor referitoare la principiul egalității de remunerare. Acestea pot include amenzi.**
- (3) Statele membre **se asigură că se aplică sancțiuni** specifice în cazul încălcării repetate a drepturilor și obligațiilor legate de egalitatea de remunerare între bărbați și femei [...].
- (4) Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că **sancțiunile** prevăzute sunt aplicate efectiv în practică.

Articolul 21

Aspecte legate de egalitatea de remunerare în contractele de achiziții publice și concesiuni

- (1) Printre măsurile corespunzătoare pe care statele membre le iau în conformitate cu articolul 30 alineatul (3) din Directiva 2014/23/UE, cu articolul 18 alineatul (2) din Directiva 2014/24/UE și cu articolul 36 alineatul (2) din Directiva 2014/25/UE se numără măsurile de asigurare a faptului că, la executarea contractelor de achiziții publice sau a concesiunilor, operatorii economici respectă obligațiile referitoare la egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

- (2) Statele membre iau în considerare posibilitatea ca autoritățile contractante să introducă, după caz, **sanctiuni** și condiții de reziliere care să asigure respectarea principiului egalității de remunerare în executarea contractelor de achiziții publice și a concesiunilor. În cazul în care autoritățile statelor membre acționează în conformitate cu articolul 38 alineatul (7) litera (a) din Directiva 2014/23/UE, cu articolul 57 alineatul (4) litera (a) din Directiva 2014/24/UE sau cu articolul 80 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE coroborat cu articolul 57 alineatul (4) litera (a) din Directiva 2014/24/UE, acestea pot exclude sau li se poate solicita de către statele membre să excludă un operator economic de la participarea la o procedură de achiziții publice în cazul în care pot demonstra prin orice mijloace adecvate încălcarea de către acesta a obligațiilor menționate la alineatul (1), legată fie de nerespectarea obligațiilor privind transparența salarială, fie de o diferență de remunerare de peste 5 % în cadrul oricărei categorii de lucrători care nu este justificată de angajator pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al genului. Acest lucru nu aduce atingere altor drepturi sau obligații prevăzute în Directiva 2014/23/UE, în Directiva 2014/24/UE sau în Directiva 2014/25/UE.

Articolul 22

Victimizarea și protecția împotriva unui tratament mai puțin favorabil

- (1) Lucrătorii și reprezentanții acestora nu trebuie tratați mai puțin favorabil pe motiv că și-au exercitat drepturile privind egalitatea de remunerare între bărbați și femei **sau au sprijinit o altă persoană într-un demers legat de protecția drepturilor sale**.
- (2) Statele membre trebuie să introducă în dreptul intern măsurile necesare pentru a-i proteja pe lucrători, inclusiv pe lucrătorii care sunt reprezentanții acestora, [...], împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament punitiv din partea angajatorului ca reacție la o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la o acțiune în justiție vizând asigurarea respectării oricăror drepturi sau obligații referitoare la egalitatea de remunerare între bărbați și femei.

Articolul 23

Relația cu Directiva 2006/54/CE

Capitolul III din prezenta directivă se aplică procedurilor care vizează orice drept sau obligație legată de principiul egalității de remunerare [...], prevăzut la articolul 4 din Directiva 2006/54/CE.

CAPITOLUL IV

Dispoziții orizontale

Articolul 24

Nivelul de protecție

- (1) Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă.
- (2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în niciun caz un motiv de reducere a nivelului de protecție în domeniile reglementate de prezenta directivă. **Acest lucru nu aduce atingere dreptului statelor membre și al partenerilor sociali de a stabili, în funcție de evoluția circumstanțelor, dispoziții legislative, de reglementare, angajamente colective sau contractuale, altele decât cele în vigoare la [a se introduce data adoptării prezentei directive], cu condiția ca cerințele minime prevăzute în prezenta directivă să fie respectate și ca nivelul de protecție existent să nu fie redus.**

Articolul 25

Organisme de promovare a egalității

- (1) Fără a aduce atingere competenței **organismului de control** sau a altor organisme care asigură respectarea drepturilor lucrătorilor, inclusiv a partenerilor sociali, organismele [...] de promovare a egalității instituite în conformitate cu Directiva 2006/54/CE sunt competente în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.

- (2) Statele membre iau măsuri active pentru a **promova** o cooperare și o coordonare strânse între organismele [...] de promovare a egalității și organismele [...] **de control** [...] în ceea ce privește aspectele legate de principiul egalității de remunerare.
- (3) Statele membre pun la dispoziția organismelor de promovare a egalității resurse adecvate necesare pentru ca acestea să își îndeplinească atribuțiile în ceea ce privește respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. [...]

Articolul 26

Monitorizare și sensibilizare

- (1) Statele membre asigură monitorizarea **și sprijinul** coerente **și coordonate** ale punerii în aplicare a principiului egalității de remunerare [...], precum și respectarea tuturor măsurilor de remediere disponibile.
- (2) [...]
- (3) Statele membre se asigură că **sunt îndeplinite** [...] **următoarele** sarcini:
- (a) **sensibilizarea** 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;
 - (b) **analizarea** cauzelor diferenței de remunerare între femei și bărbați și elaborarea unor instrumente care să ajute la [...] evaluarea inegalităților în materie de remunerare;
 - (c) **colectarea** datelor primite de la angajatori în temeiul articolului 8 **și publicarea promptă a datelor menționate la articolul 8 alineatul (1) literele (a)-(f) într-un mod ușor accesibil și ușor de utilizat, care să permită compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor din statul membru în cauză. Informațiile referitoare la cei patru ani anteriori, dacă sunt disponibile, trebuie de asemenea să fie accesibile;**

- (d) **colectarea** rapoartelor privind evaluărilor comune ale remunerațiilor în temeiul articolului 9 alineatul (3);
 - (e) **agregarea** datelor privind numărul și tipurile de acțiuni referitoare la cazuri de discriminare salarială introduse în fața instanțelor și de plângeri înaintate autorităților publice competente, inclusiv organismelor de promovare a egalității.
- (4) Statele membre furnizează Comisiei, **o dată la doi ani, într-o singură tranșă**, datele menționate la alineatul (3) literele (c), (d) și (e) [...].

Articolul 27

Negocieri și acțiuni colective

- (1) Prezenta directivă nu aduce atingere în niciun fel dreptului de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare contracte colective de muncă, precum și de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu legislația sau practicile naționale.
- (2)(nou) **În conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, statele membre pot permite partenerilor sociali să mențină, să negocieze, să încheie și să pună în aplicare contracte colective de muncă care stabilesc regimurile privind transparența salarială, cu condiția ca rezultatele urmărite de prezenta directivă să fie asigurate în orice moment.**

Articolul 28

Statistici

Statele membre furnizează **anual** Comisiei (Eurostat) date **naționale** actualizate **pentru calcularea** diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați [...] **într-o formă neajustată [...]**. Aceste statistici 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 sunt calculate anual.

Primele date anuale privind remunerarea femeilor și a bărbaților se transmit nu mai devreme de 31 ianuarie 2028 pentru anul de referință 2026.

Articolul 29

Difuzarea informațiilor

Statele membre iau măsuri active pentru a se asigura că dispozițiile pe care le adoptă în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor.

Articolul 30

Punere în aplicare

Statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, **în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale referitoare la rolul partenerilor sociali**, cu condiția ca statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a asigura în orice moment obținerea rezultatelor urmărite prin prezenta directivă.

Articolul 31

Transpunere

- (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la [**trei** ani de la intrarea în vigoare]. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.
- (2) Atunci când informează Comisia, statele membre însoțesc, de asemenea, comunicarea de un rezumat al rezultatelor evaluării lor cu privire la impactul actului lor de transpunere asupra **microîntreprinderilor și** întreprinderilor mici și mijlocii, precum și de o trimitere la locul în care se publică o astfel de evaluare.
- (3) Atunci când statele membre adoptă aceste acte, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc metodele de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 32

Raportare și revizuire

- (1) Până la *[[opt ani de la intrarea în vigoare]*, statele membre comunică Comisiei toate informațiile referitoare la modul în care a fost aplicată prezenta directivă și la impactul acesteia în practică.
- (2) Pe baza informațiilor furnizate de statele membre, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive și propune, după caz, modificări legislative.

Articolul 33

Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 34

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European

Pentru Consiliu

Președintele

Președintele