COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ŞI 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

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXT

• Motivele propunerii

Dreptul la egalitatea de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare este unul dintre principiile fondatoare ale UE consacrate în Tratatul de la Roma. Cerința de a asigura egalitatea de remunerare este prevăzută în Directiva 2006/54/CE („Directiva reformată”)[1], astfel cum a fost completată în 2014 de o Recomandare a Comisiei privind transparența salarială („Recomandarea din 2014”)[2]. În pofida acestui cadru juridic, punerea efectivă în aplicare și asigurarea respectării în practică a acestui principiu rămâne o provocare în UE. Lipsa transparenței salariale a fost identificată drept unul dintre principalele obstacole[3]. În UE, diferența de remunerare dintre femei și bărbați[4] rămâne în jur de 14 %. Diferența de remunerare are un impact pe termen lung asupra calității vieții femeilor, asupra riscului lor crescut de expunere la sărăcie și asupra diferenței persistente de pensii între femei și bărbați, care este de 33 % în UE[5]. Pandemia de COVID-19 și consecințele sale economice și sociale fac ca abordarea acestei probleme să devină și mai presantă, deoarece criza a afectat deosebit de grav lucrătorii de sex feminin[6].

Parlamentul European a solicitat în mod repetat mai multe acțiuni la nivelul UE pentru a îmbunătăți aplicarea dispozițiilor privind egalitatea de remunerare. Consiliul a solicitat acțiuni atât din partea statelor membre, cât și din partea Comisiei. În iunie 2019, Consiliul a invitat Comisia să elaboreze măsuri concrete pentru a îmbunătăți transparența salarială[7].

Egalitatea de gen și dreptul la egalitatea de remunerare se numără printre cele 20 de principii ale Pilonului european al drepturilor sociale[8]. În Planul său de acțiune pentru perioada

---

[1] 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). Directiva a consolidat directivele existente privind egalitatea de gen din domeniul ocupării forței de muncă, încorporând jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, și anume Directiva 75/117/CEE privind egalitatea de remunerare, Directiva 86/378/CEE (astfel cum a fost modificată prin Directiva 96/97/CE) privind egalitatea de tratament în cadrul regimurilor profesionale de securitate socială, Directiva 76/207/CEE (modificată prin Directiva 2002/73/CE) privind egalitatea de tratament între bărbați și femei și Directiva 97/80/CE (modificată prin Directiva 98/52/CE) privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex.

[2] Recomandarea 2014/124/UE a Comisiei din 7 martie 2014 referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență (JO L 69, 8.3.2014, p. 112).

[3] A se vedea evaluarea și raportul de punere în aplicare al Comisiei SWD(2020) 50 și, respectiv, COM(2013) 861 final.

[4] Indicatorul diferenței de remunerare dintre femei și bărbați măsoară diferența dintre câștigul salarial orar brut mediu al lucrătorilor de sex masculin și cel al lucrătorilor de sex feminin, exprimată ca procent din câștigul salarial orar brut mediu al lucrătorilor de sex masculin, Eurostat, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] Concluziile EPSCO, iunie 2019 (doc. 10349/19).

[8] Pilonul drepturilor sociale este menit să ofere drepturi noi și mai eficace pentru cetățeni, având la bază 20 de principii esențiale, a se vedea: https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro

2017-2019 privind combaterea diferenței de remunerare între femei și bărbați[9], Comisia a evaluat necesitatea unor măsuri juridice suplimentare pentru a îmbunătăți asigurarea respectării principiului egalității de remunerare și oportunitățile de sporire a transparenței salariale. În Orientările sale politice[10], președinta von der Leyen a anunțat că Comisia va prezenta noi măsuri obligatorii de asigurare a transparenței salariale. Acest angajament a fost reafirmat în Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025[11].

Inițiativa urmează evaluării retrospective[12] de către Comisie a dispozițiilor juridice relevante („evaluarea din 2020”), precum și mai multor alte rapoarte pe această temă[13]. Aceste evaluări au concluzionat că dreptul la egalitatea de remunerare nu este aplicat și nici nu este respectat în mod adecvat în practică, iar transparența salarială lipsește în multe state membre.

Obiectivele propunerii

Inițiativa urmărește să remedieze asigurarea încă inadecvată a respectării dreptului fundamental la egalitatea de remunerare și să asigure respectarea acestui drept în întreaga UE, prin stabilirea unor standarde de transparență salarială care să le permită lucrătorilor să își revendice dreptul la egalitatea de remunerare.

Directiva propusă urmărește aceste obiective prin:

- stabilirea transparenței salariale în cadrul organizațiilor;
- facilitarea aplicării conceptelor-cheie referitoare la egalitatea de remunerare, inclusiv „remunerație” și „muncă de aceeași valoare”, precum și
- consolidarea mecanismelor de asigurare a aplicării transparenței salariale.

Transparența salarială le permite lucrătorilor să detecteze și să dovedească o eventuală discriminare pe criterii de sex. De asemenea, aceasta scoate la lumină prejudecățile de gen din sistemele de stabilire a remunerațiilor și a gradelor profesionale care nu apreciază munca femeilor și a bărbaților în mod egal și neutru din punctul de vedere al genului sau care nu prețuiesc anumite competențe profesionale considerate a fi în general calități feminine. Întrucât aceste prejudecăți sunt adesea inconștiente, transparența salarială poate contribui la sensibilizarea angajatorilor în această privință, ajutându-i să identifice diferențele de remunerare discriminatorii bazate pe gen care nu pot fi explicate prin factori discreționari valabili și care sunt adesea neintenționate. Transparența salarială este, prin urmare, un instrument esențial pentru eliminarea îndoielilor cu privire la egalitatea de remunerare între bărbați și femei și pentru sprijinirea eliminării prejudecăților de gen în practicile de remunerare. Aceasta poate favoriza, de asemenea, schimbarea atitudinilor față de remunerațiile femeilor prin creșterea gradului de conștientizare și stimularea dezbaterii cu

---

9 COM(2017) 678 final; a se vedea, de asemenea, raportul de punere în aplicare aferent [COM(2020) 101 final].

10 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/political-guidelines-next-commission_ro.pdf

11 COM(2020) 152 final.

12 SWD(2020) 50.

13 Raport privind punerea în aplicare a Directivei 2006/54/CE [SWD(2013) 512 final]; Evaluarea impactului care însoțește Recomandarea privind transparența salarială [SWD(2014) 59 final]; Raportul privind punerea în aplicare a Recomandării Comisiei referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei prin transparență [COM(2017) 671 final].

privire la motivele diferențelor structurale de remunerare între femei și bărbați. Dincolo de simpla respectare a principiului egalității de remunerare, transparența salarială poate reprezenta, de asemenea, un factor declanșator pentru revizuirea la nivel mai general, în cadrul întreprinderilor, a politicilor privind egalitatea de gen și poate promova o cooperare mai strânsă între angajatori și reprezentanții lucrătorilor.

- **Coerența cu dispozițiile existente în domeniul de politică vizat**

Pe baza Directivei reformate și a Recomandării din 2014, prezenta propunere introduce norme noi și mai detaliate pentru a asigura respectarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

Pilonul european al drepturilor sociale și cele 20 principii ale sale reprezintă busola după care se ghidează UE pentru a construi o Europă mai echitabilă și pentru a promova condiții de viață și de muncă mai bune pentru toți. La 3 martie 2021, Comisia a prezentat un plan de acțiune ambițios pentru a asigura punerea sa în aplicare în întreaga UE.

Prezenta propunere de directivă face parte dintr-un pachet mai amplu de măsuri și inițiative care abordează cauzele profunde ale diferenței de remunerare dintre femei și bărbați și emanciparea economică a femeilor. Discriminarea salarială și prejudecățile din cadrul structurilor de remunerare reprezintă doar una dintre cauzele profunde ale acestei diferențe de remunerare dintre femei și bărbați de 14 %, pe lângă alte cauze și factori, cum ar fi segregarea orizontală și verticală a pieței muncii, munca cu normă întreagă versus munca cu fracțiune de normă, precum și constrângerile legate de îngrijirea neremunerată. Chiar și în absența acestor cauze și factori, există încă o așa-numită diferență de remunerare „neexplicată” între femei și bărbați, care reprezintă două treimi din diferența de remunerare dintre femei și bărbați din statele membre ale UE și pe care această inițiativă urmărește să o remedieze. De asemenea, este important de remarcat faptul că istoricul de muncă, inclusiv diferența de remunerare dintre femei și bărbați, împreună cu modul în care este conceput sistemul de pensii afectează diferența de pensii dintre femei și bărbați.

Prezenta inițiativă face parte dintr-o abordare multidimensională care include, printre altele, Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată[14], inițiativele sectoriale de combatere a stereotipurilor și de îmbunătățire a echilibrului de gen, precum și Propunerea de directivă privind îmbunătățirea echilibrului de gen în organele de conducere ale societăților mari cotate la bursă din UE[15].

Directiva propusă este în deplină concordanță cu angajamentul UE față de Agenda 2030 a ONU și contribuie la punerea în aplicare a obiectivelor de dezvoltare durabilă (ODD) ale ONU, în special a ODD 5 privind realizarea egalității de gen și capacitarea tuturor femeilor și fetelor[16].

---

[14] 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).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614

[16] https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_ro

- **Coerența cu alte politici ale Uniunii**

Prezenta propunere este coerentă cu inițiativa care vizează creșterea gradului de raportare de către societăți a informațiilor nefinanciare relevante[17]. Propunerea este coerentă cu inițiativa UE privind salariul minim[18] și inițiativa privind guvernanța corporativă sustenabilă[19], fiind sprijinită de acestea.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

- **Temeiul juridic**

Directiva propusă se bazează pe articolul 157 alineatul (3) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), care prevede că UE trebuie să adopte măsuri pentru a asigura aplicarea principiului „egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă”.

Articolul 157 alineatul (3) din TFUE constituie temeiul juridic al Directivei reformate și al Recomandării din 2014. Prin urmare, articolul respectiv servește drept temei juridic și pentru măsurile obligatorii de asigurare a transparenței salariale stabilite în prezenta inițiativă, care sprijină punerea în aplicare și o mai bună asigurare a respectării principiului egalității de remunerare prevăzut la articolul 157 din TFUE și a Directivei reformate.

- **Subsidiaritatea**

Punerea în aplicare a principiului european al egalității de remunerare a fost stabilită la nivelul UE încă din Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene din 1957 (articolul 119 din Tratatul CEE, apoi articolul 141 din Tratatul CE și, în prezent, articolul 157 din TFUE), ceea ce demonstrează statutul său de valoare fundamentală a UE. Inițial, acest principiu avea o funcție preponderent economică, scopul său fiind evitarea denaturărilor concurenței. Cu toate acestea, în 1976, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a recunoscut obiectivul social al articolului 119 din Tratatul CEE și efectul său direct orizontal[20]. Ulterior, Curtea a adăugat că „obiectivul economic urmărit de articolul 119 din tratat, și anume eliminarea denaturărilor concurenței între întreprinderile stabilite în state membre diferite, are un caracter secundar față de obiectivul social urmărit de aceeași dispoziție, care constituie expresia unui drept fundamental al omului”[21].

După cum s-a demonstrat în evaluarea din 2020, în lipsa unei inițiative la nivelul UE, este puțin probabil să se materializeze eforturi comparabile de promovare a egalității de remunerare în întreaga UE. Este nevoie de o abordare coordonată în această privință, a cărei lipsă pune în pericol realizarea la nivel național a egalității de remunerare între bărbați și femei, prevăzută la articolul 157 alineatul (1) din TFUE.

---

[17] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive

[18] COM(2020) 682 final.

[19] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance

[20] Cauza 43/75, Gabrielle Defrenne/Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II); ECLI:EU:C:1976:56, punctele 8-10.

[21] Cauza 50/96, Deutsche Telekom AG/Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, punctul 57.

Faptul că măsurile naționale privind transparența salarială sunt fragmentate și limitate crește riscul de denaturare a concurenței prin existența unor standarde sociale diferite. Întreprinderile riscă să concureze în condiții inegale, ceea ce ar împiedica funcționarea pieței interne. Sunt necesare măsuri la nivelul UE pentru a se asigura un nivel similar de protecție a lucrătorilor în întreaga UE și condiții de concurență echitabile pentru operatorii de pe piața internă.

Directiva propusă se bazează pe o armonizare minimă a sistemelor statelor membre și le permite acestora să stabilească standarde mai ridicate în cazul în care decid acest lucru. Aceasta le permite în mod explicit să încredințeze punerea în aplicare partenerilor sociali, cu condiția ca aceștia să fie în măsură să garanteze în orice moment obținerea rezultatelor impuse de prezenta directivă. Această abordare combinată, care permite punerea în aplicare a combinației de drepturi și obligații materiale prevăzute în prezenta directivă prin contracte colective de muncă, respectă diferitele caracteristici ale dialogului social și ale sistemelor de negociere colectivă de la nivel național, precum și autonomia partenerilor sociali.

- **Proporționalitatea**

Articolul 5 alineatul (4) din Tratatul privind Uniunea Europeană prevede că, „în temeiul principiului proporționalității, acțiunea Uniunii, în conținut și formă, nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor tratatelor”.

Recomandarea din 2014 nu a atins obiectivul unei puneri în aplicare mai eficace a principiului egalității de remunerare prin intermediul transparenței salariale din cauza caracterului său neobligatoriu și, în consecință, a punerii în aplicare limitate de către statele membre[22]. Prin urmare, Directiva reformată ar trebui completată și sprijinită de directiva propusă. Adoptarea unor măsuri juridice obligatorii este un răspuns proporțional la nevoia evidentă de măsuri concrete pentru a asigura respectarea principiului egalității de remunerare și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv.

Principiul proporționalității este pe deplin respectat, deoarece măsurile privind mecanismele de asigurare a aplicării legii și transparența salarială sunt concepute astfel încât să se atingă obiectivul de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați. Pe de o parte, propunerea garantează dreptul lucrătorilor la informații pe baza cărora aceștia să poată detecta discriminarea salarială bazată pe gen și apăra dreptul la egalitatea de remunerare și, pe de altă parte, ține cont de posibilele costuri și sarcini pentru angajatori, în special pentru microîntreprinderi și întreprinderile mici și mijlocii.

Astfel cum se indică în evaluarea impactului care însoțește prezentul document, costurile asociate ar trebui să fie moderate[23]. Acestea sunt justificate având în vedere beneficiile acumulate pe termen mai lung: principalul beneficiu este protecția deplină a unei valori

---

22 SWD(2020) 50.

23 În cadrul evaluării impactului, costul aferent dreptului individual la informare a fost estimat la 20 EUR pentru fiecare cerere (costul total pe întreprindere depinzând astfel de numărul de cereri), iar costul total pentru raportarea privind remunerațiile de către angajatori s-ar situa între minimum 379-508 EUR și maximum 721-890 EUR pe angajator, în funcție de dimensiunea acestuia. În funcție de diferențele efective de remunerare care impun o evaluare comună a remunerațiilor, costul mediu pe angajator pentru efectuarea unei astfel de evaluări a fost estimat între minimum 1 180-1 724 EUR și maximum 1 911 EUR-2 266 EUR. A se vedea SWD(2021) 41, p. 74.

fundamentale a UE. În plus, propunerea contribuie la ambițiile sociale mai ample ale UE, astfel cum sunt stabilite în Pilonul european al drepturilor sociale. De asemenea, alte beneficii pot proveni din garantarea unor locuri de muncă mai sigure, din păstrarea forței de muncă și dintr-o productivitate mai bună a lucrătorilor și a întreprinderilor. Prin urmare, aceasta va avea un impact pozitiv asupra profitabilității întreprinderilor și asupra funcționării pieței interne.

Propunerea lasă statelor membre posibilitatea de a menține sau de a stabili standarde mai favorabile pentru lucrători, printr-o atitudine mai proactivă în ceea ce privește furnizarea de informații și raportarea referitoare la remunerare. De asemenea, aceasta ține seama de diversitatea modelelor de piețe ale forței de muncă din întreaga UE și permite statelor membre să încredințeze partenerilor sociali punerea în aplicare a directivei.

Având în vedere cele de mai sus, deoarece obiectivul de a îmbunătăți transparența salarială nu poate fi realizat în mod satisfăcător de către statele membre, ci, din cauza necesității de a stabili cerințe minime comune, poate fi realizat mai bine la nivelul UE, UE poate adopta măsuri, în conformitate cu principiile subsidiarității și proporționalității [prevăzute la articolul 5 alineatul (3) și, respectiv, la articolul 5 alineatul (4) din TFUE].

- **Alegerea instrumentului**

Instrumentul legislativ adecvat este considerat a fi o directivă de stabilire a unui cadru pentru îmbunătățirea aplicării principiului egalității de remunerare prin intermediul transparenței salariale și prin consolidarea mecanismelor de asigurare a respectării legii. Aceasta permite consolidarea dispozițiilor existente, lăsând în același timp statelor membre libertatea de a pune în aplicare noile drepturi și obligații în funcție de contextul lor național. Această abordare este în concordanță cu abordarea adoptată în ceea ce privește alte aspecte din legislația UE privind ocuparea forței de muncă și discriminarea[24].

S-a decis să nu se modifice sau să se înlocuiască Directiva reformată, din cauza domeniului său de aplicare mai larg referitor la combaterea discriminării de gen în materie de încadrare în muncă și de muncă; un capitol de sine stătător privind transparența salarială și dispozițiile conexe de executare nu s-ar potrivi în structura existentă a directivei respective și ar fi disproporționat în raport cu dispozițiile Directivei reformate care reglementează alte aspecte ale egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

3. REZULTATE ALE EVALUĂRILOR EX-POST, ALE CONSULTĂRILOR PĂRȚILOR INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRII IMPACTULUI

- **Evaluări ex-post/verificări ale adecvării legislației existente**

Evaluarea din 2020 a cadrului juridic privind egalitatea de remunerare, în special a părților relevante ale Directivei reformate și ale Recomandării din 2014, a concluzionat că Directiva reformată este considerată relevantă de toate părțile interesate și că gradul său de respectare în

[24] De exemplu, Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (JO L 159, 28.5.2014, p. 1) și Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor (JO L 128, 30.4.2014, p. 8).

statele membre și la nivelul sectoarelor este mediu spre ridicat. Cu toate acestea, punerea în aplicare efectivă a principiului egalității de remunerare și asigurarea respectării acestui principiu în practică rămân o provocare. Acestea ar putea fi mai eficace dacă noțiunile juridice de „remunerație” și „muncă de aceeași valoare” ar fi clarificate pe baza jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene. Aceste noțiuni nu sunt definite în mod uniform în legislațiile naționale și persistă incertitudini în ceea ce privește interpretarea și aplicarea lor. Disponibilitatea unor criterii clare în întreaga UE ar contribui la aplicarea efectivă a principiului egalității de remunerare.

În ceea ce privește eficiența, evaluarea din 2020 nu a găsit dovezi privind existența unei sarcini administrative semnificative legate de punerea în aplicare a Directivei reformate și a Recomandării din 2014. Măsurile privind transparența salarială propuse în Recomandarea din 2014 au implicat doar costuri limitate pentru angajatori. Ar putea apărea costuri intangibile ca urmare a unei posibile nemulțumiri (și, prin urmare, a unei productivități mai scăzute) în rândul lucrătorilor care află despre diferențe mari de salarizare între bărbați și femei, însă s-ar putea înregistra și un impact pozitiv asupra satisfacției la locul de muncă și a implicării lucrătorilor, sporindu-se astfel atractivitatea angajatorului. Lipsa transparenței salariale a afectat capacitatea persoanelor de a detecta și de a contesta discriminarea salarială pe criterii de gen. În plus, lucrătorii care depuneau o plângere privind discriminarea salarială s-au confruntat cu o serie de obstacole în calea accesului la justiție și au fost expuși riscului de stigmatizare și de represalii din partea angajatorului.

Evaluarea din 2020 a confirmat faptul că Directiva reformată aduce o valoare adăugată europeană clară, generând măsuri care altfel nu ar fi fost luate pentru a promova principiul egalității de remunerare în statele membre. Cu toate acestea, valoarea adăugată europeană a fost limitată de punerea în aplicare insuficientă și variată a directivei și de confuzia (în special în instanțe și în rândul angajatorilor și al lucrătorilor) referitoare la conceptele juridice esențiale pentru punerea în aplicare a măsurilor privind egalitatea de remunerare.

- **Consultări cu părțile interesate**

(a) Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați[25]

Într-un aviz adoptat în decembrie 2017[26], Comitetul consultativ a subliniat că asigurarea aplicării principiului egalității de remunerare necesită, într-o primă etapă, o mai mare transparență în ceea ce privește salariile. În aviz s-a evidențiat o lipsă de transparență la trei niveluri:

- întreprinderile publică rareori grilele de salarizare, iar criteriile utilizate pentru stabilirea salariilor sunt neclare;
- nu există o posibilitate juridică clară de a asigura respectarea transparenței salariale, iar

[25] Comitetul consultativ a fost instituit prin Decizia 2008/590/CE a Comisiei privind constituirea Comitetului consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Acesta sprijină Comisia la formularea și punerea în aplicare a activităților UE care vizează promovarea egalității de șanse între femei și bărbați. De asemenea, comitetul promovează schimburile continue de experiență, politici și practici relevante între statele membre și diferitele părți implicate.

[26] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

– monitorizarea aplicării măsurilor naționale este incompletă.

Comitetul a solicitat luarea de măsuri pentru a se îmbunătăți transparența salarială prin instituirea dreptului individual de a solicita și de a obține informații atât cu privire la nivelurile de remunerare individuale, cât și la cele agregate, pentru a preveni crearea de locuri de muncă confruntative. Acest drept ar putea fi acordat și reprezentanților locali din cadrul sindicatelor sau altor reprezentanți ai lucrătorilor.

(b) Consultări publice și sondaje specifice

În perioada 11 ianuarie-5 aprilie 2019 a avut loc o consultare publică[27] menită să colecteze informații, opinii și experiențe cu privire la problemele care apar ca urmare a lacunelor și a punctelor slabe ale măsurilor naționale și ale UE privind transparența salarială. De asemenea, s-au căutat dovezi cu privire la măsura în care Recomandarea din 2014 a contribuit la consolidarea punerii în aplicare a principiului egalității de remunerare consacrat la articolul 157 din TFUE și a Directivei reformate. În fine, respondenții și-au comunicat opiniile cu privire la chestiuni prospective referitoare la aspecte relevante ale inițiativei privind transparența, inclusiv cu privire la necesitatea unor acțiuni suplimentare la nivelul UE de combatere a discriminării salariale bazate pe gen[28].

În cadrul consultării publice ulterioare (desfășurate în perioada 5 martie-28 mai 2020), autoritățile naționale, sindicatele, organizațiile patronale, asociațiile de întreprinderi, organizațiile neguvernamentale și persoanele fizice și-au exprimat opiniile cu privire la discriminarea salarială bazată pe gen, la transparența salarială și la provocările legate de asigurarea respectării dreptului la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare[29].

În fine, Comisia a organizat trei sondaje specifice, adresate statelor membre, partenerilor sociali și angajatorilor[30].

• **Evaluarea impactului**

Raportul privind evaluarea impactului care însoțește prezenta propunere[31]:

– descrie problemele care decurg din punerea în aplicare a cadrului juridic actual și din asigurarea respectării sale;

– stabilește opțiuni de politică pentru abordarea acestor probleme și

– evaluează impactul social și economic al opțiunilor de politică.

Opțiunile de politică implică asigurarea transparenței la nivelul lucrătorilor individuali, asigurarea transparenței la nivelul angajatorilor și facilitarea punerii în aplicare și a asigurării respectării cadrului juridic existent. Opțiunile oferă scenarii diferențiate, variind de la o

---

[27] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation

[28] Pentru un rezumat al răspunsurilor, a se vedea anexa 2 la Raportul de evaluare pe 2020.

[29] Pentru un rezumat al răspunsurilor, a se vedea anexa 2 la Raportul privind evaluarea impactului care însoțește prezenta propunere.

[30] Pentru un rezumat al răspunsurilor, a se vedea anexa 2 la Raportul privind evaluarea impactului care însoțește prezenta propunere.

[31] SWD(2021) 41.

intervenție maximă (în ceea ce privește acoperirea forței de muncă și a organizațiilor) la o intervenție minimă (care asigură un echilibru între dreptul fundamental al lucrătorilor la egalitatea de remunerare și sarcina și costurile posibile pentru angajatori aferente măsurilor avute în vedere).

Conform evaluării impactului, combinația de măsuri propusă aici este cea mai proporțională și mai coerentă, având în vedere obiectivele generale și specifice ale prezentei inițiative.

Impacturile naționale specifice vor depinde de mai mulți factori, inclusiv de amploarea ajustărilor legislative necesare și de contextul socioeconomic mai larg. În general, se preconizează beneficii în ceea ce privește sensibilizarea sporită a angajatorilor, emanciparea lucrătorilor printr-o mai bună asigurare a respectării dreptului lor la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, reducerea prejudecăților de gen în cadrul structurilor de remunerare, abordarea subevaluării sistemice a muncii femeilor și, în cele din urmă, reducerea ponderii diferenței de remunerare dintre femei și bărbați care poate fi cauzată de discriminarea salarială. De asemenea, ar putea fi preconizate efecte la nivel macroeconomic, deși acestea nu pot fi estimate cu precizie, deoarece nu se cunoaște dimensiunea exactă a discriminării salariale (și, prin urmare, contribuția acesteia la diferența de remunerare dintre femei și bărbați). O mai mare egalitate de remunerare ar putea spori câștigurile salariale brute totale la nivelul UE și ar putea reduce inegalitatea veniturilor de piață în toate statele membre. În plus, se preconizează că rata riscului de sărăcie va scădea, urmând ca riscul de sărăcie să scadă cel mai mult în cazul gospodăriilor monoparentale (femeile reprezentând 85 % dintre acestea). În ansamblu, inițiativa ar putea duce la o creștere a veniturilor publice din impozite directe și contribuții sociale și la o creștere a cererii agregate ca urmare a creșterii câștigurilor salariale brute totale.

Eliminarea prejudecăților de gen din cadrul practicilor angajatorilor de stabilire a salariilor va avea un efect pozitiv asupra satisfacției la locul de muncă și asupra implicării lucrătorilor, ambele fiind esențiale într-un context post-criză. La rândul său, aceasta poate aduce beneficii angajatorilor printr-o păstrare mai bună a talentelor, printr-o reputație îmbunătățită și, în consecință, prin profituri potențial mai mari. Măsurile consolidate de asigurare a respectării legii vor îmbunătăți accesul la justiție și asigurarea respectării drepturilor conferite prin legislația UE. Normele mai clare vor favoriza înțelegerea și sensibilizarea cu privire la cadrul juridic și vor spori coerența aplicării acestuia.

Proiectul de evaluare a impactului a fost aprobat de Comitetul de control normativ (CCN) la 27 ianuarie 2021. Avizele comitetului, precum și evaluarea finală a impactului și rezumatul acesteia sunt publicate împreună cu prezenta propunere.

- **Adecvarea reglementărilor și simplificarea**

Comisia a analizat posibilitățile de simplificare și de reducere a sarcinilor, în special pentru întreprinderile mai mici. Măsurile din prezenta propunere, care se bazează pe practicile naționale din UE și din afara acesteia, sunt menite să consolideze dreptul la egalitatea de remunerare, limitând totodată posibilele costuri și sarcini și ținând seama de situația economică dificilă din UE ca urmare a pandemiei de COVID-19. Prin urmare, propunerea ține seama de principiul proporționalității. În special, având în vedere efortul potențial necesar pentru extragerea și raportarea informațiilor privind remunerarea, obligația de raportare se aplică numai angajatorilor cu cel puțin 250 de angajați. Obligația de evaluare comună a remunerațiilor se va aplica numai angajatorilor în cazul cărora, în urma raportului lor anual, există motive serioase să se creadă că pot exista probleme legate de inegalități de remunerare între femei și bărbați. Potrivit analizei, costurile care decurg din măsurile propuse în prezenta

directivă sunt modeste și nu a fost prezentată nicio dovadă privind existența unor modalități mai ieftine prin care să se poată îndeplini aceleași obiective cu aceeași eficacitate.

- **Drepturile fundamentale**

Obiectivele prezentei propuneri sunt conforme cu Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special cu articolul 23, care prevede că „egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea”, și cu articolul 31, care prevede că „orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa”.

De asemenea, articolul 27 din cartă prevede că „lucrătorilor sau reprezentanților acestora li se garantează, la nivelurile corespunzătoare, informarea și consultarea în timp util, în cazurile și în condițiile prevăzute de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale”.

4. IMPLICAȚII BUGETARE

Propunerea nu necesită resurse suplimentare de la bugetul UE.

5. ALTE ELEMENTE

- **Măsuri de monitorizare, de evaluare și de raportare**

Statele membre trebuie să transpună prezenta directivă în termen de 2 ani de la adoptarea sa și să comunice Comisiei măsurile lor de transpunere. În conformitate cu articolul 30 din directivă, statele membre pot încredința partenerilor sociali transpunerea, prin contracte colective de muncă.

Pentru a evalua măsura în care inițiativa reușește să își îndeplinească obiectivele generale și specifice, statele membre vor prezenta un raport privind aplicarea sa după 8 ani. Comisia va adopta un raport pe această bază.

- **Explicație detaliată a dispozițiilor specifice ale propunerii**

Capitolul I – Dispoziții generale

Articolul 1 – Obiect

Această dispoziție precizează scopul și obiectul directivei. Directiva vizează stabilirea unor cerințe minime care să consolideze aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei și interzicerea discriminării pe criterii de sex prin intermediul transparenței salariale și prin întărirea mecanismelor de asigurare a respectării legii.

Articolul 2 – Domeniul de aplicare

Această dispoziție definește domeniul de aplicare personal al directivei, și anume persoanele care au dreptul să beneficieze de drepturile prevăzute de prezenta directivă.

Articolul 3 – Definiții

Această dispoziție definește termenii și conceptele, clarificând de la bun început modul în care acestea ar trebui înțelese în contextul directivei.

Acești termeni și concepte includ definițiile relevante existente din Directiva reformată (remunerație, discriminare directă, discriminare indirectă), dar și concepte noi legate în mod specific de dreptul la egalitatea de remunerare, cum ar fi nivelurile de remunerare, diferența de remunerare, nivelul median de remunerare, diferența mediană de remunerare, intervalul de remunerare de tip cuartilă și categoriile de lucrători.

Conceptul de „remunerație” include salariul și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect („componentele complementare sau variabile”), în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorilor pe motivul încadrării în muncă a acestora din urmă. Sunt incluse și prestațiile suplimentare, cum ar fi primele, compensația pentru ore suplimentare, facilitățile de călătorie (inclusiv automobile oferite de angajator și carduri de călătorie), alocații pentru locuințe, compensația pentru participarea la cursuri de formare, plățile în caz de concediere, indemnizația prevăzută de lege în caz de boală, compensația obligatorie prevăzută de lege și pensiile ocupaționale. Acest concept ar trebui să includă toate elementele remunerației datorate prin lege sau prin contracte colective de muncă.

Discriminarea salarială bazată pe gen poate implica o intersecție a diferitelor axe ale discriminării: pe de o parte, pe criterii de sex și, pe de altă parte, pe criterii de origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală (împotriva cărora se acordă protecție prin Directiva 2000/43/CE sau Directiva 2000/78/CE). O nouă definiție urmărește să clarifice faptul că, în contextul discriminării salariale pe criterii de gen, ar trebui luată în considerare o astfel de combinație, eliminându-se astfel orice îndoială care ar putea exista în acest sens în temeiul cadrului juridic existent. Astfel, se va asigura că instanțele judecătorești sau alte autorități competente țin seama în mod corespunzător de orice situație dezavantajoasă care rezultă din discriminare 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. Un caz special de astfel de intersecționalitate se referă la situația femeilor migrante, care pot risca să se confrunte cu forme multiple de discriminare pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri.

Articolul 4 – Aceeași muncă și muncă de aceeași valoare

Respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între femei și bărbați, consacrat în tratat, impune angajatorilor să aibă structuri de remunerare care să garanteze că femeile și bărbații primesc aceeași remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Pentru a le permite lucrătorilor și angajatorilor să evalueze ce constituie muncă de aceeași valoare, această dispoziție impune statelor membre să stabilească instrumente sau metodologii cu ajutorul cărora să evalueze și să compare valoarea muncii în raport cu un set de criterii obiective, care includ cerințele educaționale, profesionale și de formare, competențele, efortul și responsabilitatea, activitatea desfășurată și natura sarcinilor implicate. Pe această bază, se evaluează dacă lucrătorii sunt considerați a se afla într-o situație comparabilă, prestând o muncă de aceeași valoare, iar angajatorii vor putea clasifica și remunera mai bine posturile cu ajutorul unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului.

Existența unor criterii clare la nivel național îi va ajuta pe lucrători să stabilească un comparator valabil și să evalueze dacă sunt tratați mai puțin favorabil decât comparatorul care efectuează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare.

Această dispoziție include, de asemenea, două clarificări stabilite în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene. În primul rând, Curtea a clarificat[32] faptul că, pentru a stabili dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă, comparația nu se limitează 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 singure surse care stabilește condițiile respective (de exemplu, condițiile decurg din dispoziții legale, din contracte colective de muncă privind remunerațiile aplicabile mai multor societăți sau atunci când condițiile de încadrare în muncă sunt stabilite la nivel central pentru mai multe societăți din cadrul unui holding sau al unui conglomerat). De asemenea, Curtea a clarificat faptul că respectiva comparație nu se limitează la lucrătorii angajați în același timp cu reclamantul[33]. Includerea acestor clarificări va îmbunătăți aplicarea în practică a principiului egalității de remunerare.

În plus, în cazul în care nu există un comparator real, ar trebui permisă comparația cu un element de comparație ipotetic sau utilizarea altor dovezi (informații statistice sau alte informații disponibile) care permit prezumarea unei presupuse discriminări. Posibilitatea de a utiliza un comparator ipotetic îi va permite unui lucrător să demonstreze că nu a fost tratat în același mod în care ar fi fost tratat un comparator ipotetic de alt sex.

În fine, această dispoziție reamintește cerința prevăzută la articolul 4 al doilea paragraf din Directiva reformată, conform căreia, atunci când se utilizează sisteme de evaluare și clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, aceste sisteme ar trebui să se întemeieze pe criterii neutre din punctul de vedere al genului comune lucrătorilor de sex masculin și feminin, pentru a se exclude discriminarea pe criterii de sex. Acest lucru înseamnă că criteriile de evaluare a valorii unui loc de muncă sau a unui post trebuie să fie descrise și definite într-un mod obiectiv și neutru, aplicabil atât pentru locurile de muncă ale bărbaților, cât și pentru cele ale femeilor.

Capitolul II – Transparența salarială

Articolul 5 – Transparența salarială înainte de angajare

În prezent, la nivelul UE nu există standarde minime privind transparența salarială înainte de angajare. Această dispoziție le impune angajatorilor să indice nivelul inițial de remunerare sau intervalul aferent acesteia (pe baza unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului) care urmează să fie aplicat viitorului lucrător pentru un anumit post sau loc de muncă. Astfel de informații pot fi furnizate într-un anunț de post vacant sau în alt mod înainte de interviul de angajare, fără ca solicitantul să fie nevoit să le solicite (de exemplu în invitația la interviu sau direct de către partenerii sociali).

În plus, dispoziția le interzice angajatorilor să le solicite potențialilor lucrători informații cu privire la istoricul lor salarial în cadrul fostului lor raport de muncă.

Scopul acestei dispoziții este de a se asigura faptul că lucrătorii dispun de informațiile necesare pentru a purta negocieri echilibrate și echitabile cu privire la salariile lor atunci când intră într-un raport de muncă. De asemenea, s-ar asigura neperpetuarea în timp a discriminării și a prejudecăților salariale existente, în special atunci când lucrătorii își schimbă locul de muncă. Acest lucru nu limitează puterea angajatorului, a lucrătorului sau a partenerilor sociali de a negocia un salariu în afara intervalului indicat. Prin această măsură de transparență s-ar

---

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

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

aborda și discriminarea intersecțională, în cazul căreia stabilirea netransparentă a remunerațiilor permite practici discriminatorii din mai multe motive de discriminare.

Articolul 6 – Transparența procesului de stabilire a remunerațiilor și a politicii de avansare în carieră

Pentru a asigura neutralitatea de gen în ceea ce privește stabilirea remunerațiilor și avansarea în carieră, această dispoziție le impune angajatorilor să pună la dispoziția lucrătorilor o descriere a criteriilor neutre din punctul de vedere al genului utilizate pentru a defini evoluția lor salarială și avansarea în carieră. După caz, pentru a evita sarcina excesivă asupra microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici, un angajator poate beneficia de flexibilitate în ceea ce privește modul în care respectă această obligație, ținând seama de dimensiunea sa, stabilită pe baza numărului de angajați.

Articolul 7 – Dreptul la informare

Această dispoziție urmărește să le ofere lucrătorilor informațiile necesare pentru ca aceștia să poată evalua dacă sunt remunerați în mod nediscriminatoriu în comparație cu alți lucrători din aceeași organizație care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, precum și să asigure respectarea dreptului la egalitatea de remunerare, dacă este necesar.

Această dispoziție se bazează pe Recomandarea existentă a Comisiei din 2014 privind transparența salarială. Aceasta prevede dreptul lucrătorilor de a solicita angajatorului lor informații cu privire la nivelul lor individual de remunerare și la nivelurile medii de remunerare, defalcate pe sexe, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare.

Angajatorul are obligația de a informa anual toți lucrătorii cu privire la dreptul lor de a primi astfel de informații și de a furniza informațiile solicitate într-un termen rezonabil și în formate accesibile pentru lucrătorii cu handicap, la cererea acestora.

Pentru a aborda eventualele represalii din partea angajatorului sau teama de astfel de represalii în rândul lucrătorilor, dispoziția le permite acestora să solicite informațiile prin intermediul reprezentanților lor sau prin intermediul unui organism de promovare a egalității.

Pentru a sprijini în continuare posibilele victime ale discriminării salariale pe criterii de gen, dispoziția interzice clauzele de confidențialitate, în măsura în care divulgarea informațiilor privind remunerarea vizează asigurarea respectării dreptului la egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Pe de altă parte, angajatorii pot solicita ca utilizarea oricăror informații obținute să rămână limitată la asigurarea respectării dreptului la egalitatea de remunerare.

Articolul 8 – Raportarea privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin

Această dispoziție le impune angajatorilor cu cel puțin 250 de lucrători să pună la dispoziția publicului și să ofere acces la anumite informații, cum ar fi, printre altele, diferența de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin din organizația lor, inclusiv în ceea ce privește componentele complementare sau variabile (a se vedea explicația de mai sus de la articolul 3) în afara salariului de bază obișnuit.

Informațiile prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(f) de la acest articol se bazează pe informații care sunt disponibile cu ușurință în cadrul unei organizații și oferă o imagine de ansamblu a diferențelor de remunerare între femei și bărbați în cadrul organizației, de

exemplu distribuția lucrătorilor în funcție de sex în intervalele de remunerare de tip cuartilă oferă informații cu privire la proporția femeilor care ocupă posturile cel mai bine/cel mai prost plătite. Publicarea acestor informații permite o anumită comparație între angajatori, stimulându-i pe aceștia să prevină potențialele diferențe de remunerare, încurajând dezbaterea cu privire la egalitatea de remunerare și declanșând luarea de măsuri.

Informațiile menționate la alineatul (1) litera (g) de la acest articol, referitoare la diferența de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin pe categorii de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, sunt specifice fiecărui angajator și mai sensibile decât cifrele privind diferența de remunerare globală. Clasificarea lucrătorilor care efectuează o muncă de aceeași valoare se bazează pe o combinație și pondere a criteriilor care sunt relevante pentru angajatorul specific în cauză. Prin urmare, diferențele de remunerare pe categorii nu sunt comparabile între angajatori, motiv pentru care aceste informații nu ar trebui făcute publice. Angajatorii ar trebui să furnizeze astfel de informații tuturor lucrătorilor și reprezentanților acestora, iar inspectoratele de muncă și organismele de promovare a egalității ar trebui să poată obține informațiile la cerere. Informațiile privind diferența de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, pe categorii de lucrători, vor fi esențiale pentru consolidarea unei abordări bazate pe autoreglementare de către angajatori și pentru a le permite lucrătorilor și reprezentanților acestora să solicite respectarea principiului egalității de remunerare. Aceste informații servesc, de asemenea, drept factor declanșator pentru lansarea unei evaluări comune a remunerațiilor, astfel cum se prevede la articolul 9.

Ca măsură alternativă la raportarea de către angajatori a remunerațiilor, în special pentru a limita posibila sarcină administrativă care ar putea fi generată de această raportare, statele membre pot alege să încredințeze unui organism existent sarcina de a compila informațiile solicitate pe baza datelor administrative, cum ar fi datele furnizate de angajatori autorităților fiscale sau de securitate socială, și de a pune informațiile respective la dispoziție în locul angajatorilor. Dispoziția impune, de asemenea, organismului de monitorizare desemnat în temeiul articolului 26 să colecteze datele primite de la angajatori, asigurând un acces larg care să permită o comparație a datelor aferente diferiților angajatori, sectoare și regiuni din statul membru în cauză.

Pe baza informațiilor furnizate, lucrătorii și reprezentanții acestora, inspectoratele de muncă și organismele de promovare a egalității au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii cu privire la informațiile respective, inclusiv explicații privind eventualele diferențe de remunerare între femei și bărbați. Angajatorul trebuie să răspundă acestor solicitări 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 are obligația de a remedia situația în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, cu inspectoratul de muncă și/sau cu organismul de promovare a egalității.

Articolul 9 – Evaluarea comună a remunerațiilor

Atunci când raportarea privind remunerațiile efectuată în conformitate cu articolul 8 demonstrează o diferență a remunerației medii între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin din cadrul organizației de cel puțin 5 % pentru orice categorie de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare, diferență care nu este justificată de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul în cauză are obligația să efectueze o evaluare a remunerațiilor. Angajatorul trebuie să justifice orice diferență de remunerare în orice categorie de lucrători, inclusiv diferențele de sub 5 %, prin factori

obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului și să remedieze situația în conformitate cu articolul 8 alineatul (7).

Evaluarea comună a remunerațiilor ar trebui să fie efectuată de angajatori în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor. Dacă în organizație nu există reprezentanți oficiali ai lucrătorilor, angajatorul ar trebui să desemneze unul sau mai mulți lucrători în acest scop.

Cerința privind efectuarea unei evaluări comune a remunerațiilor urmărește să oblige angajatorii să își analizeze practicile de stabilire a remunerațiilor și să abordeze eventualele prejudecăți de gen din cadrul structurilor de remunerare care încalcă principiul egalității de remunerare. Cooperarea dintre angajatori și reprezentanții lucrătorilor asigură o abordare susținută și conduce la acțiuni comune.

Diferențele dintre nivelurile medii de remunerare ale lucrătorilor de sex feminin și ale celor de sex masculin din fiecare categorie de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare trebuie să fie justificate în mod obiectiv, astfel cum sunt stabilite în comun de reprezentanții lucrătorilor și de angajator. Atunci când diferențele nu pot fi justificate de factori obiectivi, angajatorul trebuie să ia măsuri de remediere; atunci când au avut loc evaluări anterioare, angajatorul trebuie să includă un raport privind eficacitatea eventualelor măsuri luate în urma acestor evaluări. Măsurile ar trebui să fie luate în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, cu inspectoratul de muncă și/sau cu organismul de promovare a egalității și ar trebui să includă stabilirea unor sisteme de evaluare și clasificare a locurilor de muncă neutre din punctul de vedere al genului pentru a se asigura că este exclusă orice discriminare salarială directă sau indirectă pe criterii de sex.

Articolul 10 – Protecția datelor

Dispoziția prevede că prelucrarea și/sau divulgarea potențială a datelor cu caracter personal în temeiul măsurilor de asigurare a transparenței salariale prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se efectueze în conformitate cu Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD) [Regulamentul (UE) 2016/679][34].

Se precizează faptul că orice date cu caracter personal colectate de angajatori în temeiul articolelor 7, 8 sau 9 nu se utilizează în niciun alt scop decât punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

Este prevăzută o garanție suplimentară în cazul în care dezvăluirea de informații în temeiul articolelor 7, 8 și 9 ar duce la dezvăluirea, directă sau indirectă, a remunerației unui coleg identificabil. Statele membre pot decide ca, în astfel de cazuri, accesul la informații să fie limitat la reprezentanții lucrătorilor sau la organismul de promovare a egalității. Aceștia vor consilia lucrătorul cu privire la o eventuală acțiune, fără a dezvălui nivelurile reale de remunerare a lucrătorilor individuali care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Întrucât anumite informații privind nivelurile de remunerare se pot afla deja la dispoziția publicului, de exemplu în sectorul public, statelor membre li se permite să pună în aplicare această garanție în conformitate cu practicile naționale.

[34] 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, JO L 119, 4.5.2016, p. 1.

Articolul 11 – Dialogul social

Este important ca partenerii sociali să fie implicați în promovarea egalității de gen în relațiile de muncă. Aceştia sunt cel mai în măsură să identifice punctele forte şi punctele slabe ale acțiunii la nivel național, regional și local de prevenire și combatere a discriminării salariale de gen și joacă un rol esențial, de exemplu, în stabilirea unor metode de evaluare și clasificare a locurilor de muncă care să fie neutre din punctul de vedere al genului. Prin urmare, acest articol impune statelor membre, fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și în conformitate cu legislația și practica națională, să se asigure că drepturile și obligațiile prevăzute în prezenta directivă sunt discutate cu partenerii sociali. Acest lucru ar putea fi realizat prin diferite măsuri de politică menite să dezvolte un parteneriat social activ.

Capitolul III – Căi de atac și asigurarea respectării legii

Articolul 12 – Apărarea drepturilor

Pe baza articolului 17 din Directiva reformată, această dispoziție impune statelor membre să garanteze disponibilitatea procedurilor judiciare pentru a asigura respectarea drepturilor și obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Aceasta consolidează accesul la justiție prin clarificarea faptului că se poate recurge în prealabil la proceduri extrajudiciare precum concilierea sau procedurile în fața unui organism de promovare a egalității. În orice caz, accesul la justiție nu ar trebui să fie împiedicat de proceduri administrative intermediare obligatorii.

Articolul 13 – Proceduri în numele sau în sprijinul lucrătorilor

Această dispoziție prevede că asociațiile, organizațiile, organismele de promovare a egalității și reprezentanții lucrătorilor sau alte entități juridice interesate de asigurarea egalității între bărbați și femei pot iniția proceduri judiciare sau administrative pentru a asigura respectarea obligațiilor prevăzute în prezenta propunere. Aceste entități ar trebui să aibă dreptul de a acționa în numele sau în sprijinul unui lucrător, cu acordul lucrătorului, în cadrul unor astfel de proceduri. În special organismele de promovare a egalității nu au în prezent dreptul de a introduce acțiuni în instanță în toate statele membre.

În plus, această dispoziție introduce, de asemenea, dreptul organismelor de promovare a egalității și al reprezentanților lucrătorilor de a introduce acțiuni în numele mai multor lucrători, cu acordul lucrătorilor. Aceasta vizează depășirea obstacolelor procedurale și a celor legate de costuri cu care se confruntă victimele discriminării salariale pe criterii de gen atunci când încearcă să își exercite dreptul la egalitatea de remunerare și să asigure respectarea măsurilor privind transparența prevăzute în prezenta propunere. Posibilitatea de a introduce acțiuni colective este limitată la organismele recunoscute, și anume organismele de promovare a egalității și reprezentanții lucrătorilor.

Articolul 14 – Dreptul la despăgubiri

O cerință consolidată referitoare la despăgubiri va încuraja victimele discriminării salariale pe criterii de gen să ceară să se facă dreptate și să își susțină dreptul la egalitatea de remunerare. Această dispoziție impune statelor membre să se asigure că orice lucrător care a suferit un prejudiciu cauzat de o încălcare a vreunui drept sau a vreunei obligații legate de principiul egalității de remunerare are dreptul de a solicita și a obține despăgubiri integrale pentru prejudiciul cauzat într-o măsură care să fie disuasivă și proporțională cu prejudiciul suferit.

Pe baza articolului 18 din Directiva reformată, această dispoziție impune ca, în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, lucrătorul discriminat să fie plasat în situația în care persoana respectivă s-ar fi aflat dacă nu ar fi avut loc nicio discriminare. Măsurile impuse includ recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute și prejudicii morale. În fine, articolul prevede că despăgubirile sau reparațiile nu pot fi restricționate prin stabilirea unui plafon prealabil.

Articolul 15 – Alte măsuri reparatorii

Pentru a accelera punerea în aplicare a dreptului la egalitatea de remunerare, această dispoziție asigură faptul că instanțele judecătorești sau autoritățile competente pot emite ordine de încetare prin care să stabilească încălcarea vreunui drept sau a vreunei obligații legate de principiul egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare și să pună capăt unei astfel de încălcări. În plus, instanțele judecătorești sau autoritățile competente trebuie să poată solicita pârâtului să ia măsuri structurale sau organizatorice pentru a-și respecta obligațiile privind egalitatea de remunerare.

Pentru a asigura o conformare rapidă, instanțele judecătorești sau autoritățile competente pot impune o daună cominatorie.

Articolul 16 – Transferul sarcinii probei

Astfel cum s-a stabilit deja la articolul 19 din Directiva reformată, această dispoziție impune ca, în cazul prezumției de discriminare, sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de remunerare să îi revină pârâtului. În plus, în cadrul procedurilor judiciare sau administrative privind discriminarea directă sau indirectă și în conformitate cu jurisprudența existentă[35], prezenta directivă consolidează poziția lucrătorului: în cazul în care angajatorul nu a respectat obligațiile privind transparența salarială prevăzute în directivă, sarcina probei ar trebui să îi fie transferată pârâtului, fără a-i impune lucrătorului să stabilească nici măcar o prezumție de discriminare.

Consolidarea transferului sarcinii probei nu numai că va facilita exercitarea de către lucrători a dreptului lor la egalitatea de remunerare, ci îi va și stimula în plus pe angajatori să își respecte obligațiile de transparență care le revin în temeiul prezentei directive.

Articolul 17 – Accesul la probe

Acest articol prevede că instanțele naționale sau alte autorități competente pot dispune ca pârâtul să divulge probele relevante aflate sub controlul său, în cursul procedurilor referitoare la o acțiune referitoare la un caz de discriminare salarială pe criterii de gen. Mai precis, instanțele naționale au competența de a dispune divulgarea probelor care conțin informații confidențiale atunci când consideră că acest lucru este relevant pentru acțiune, dispunând totodată de măsuri eficace de protecție a acestor informații. Informațiile confidențiale ar putea lua forma unei consultanțe juridice acordate conducerii, a unui protocol al unei adunări a

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

acționarilor, a unor date cu caracter personal etc. necesare pentru introducerea sau susținerea acțiunilor legale referitoare la cazuri de discriminare salarială pe criterii de gen.

Articolul 18 – Termene de prescripție

Termenele scurte de prescripție și obstacolele procedurale aferente au fost identificate drept unul dintre obstacolele care împiedică victimele discriminării salariale să își exercite dreptul la egalitatea de remunerare. Din acest motiv, prezenta directivă stabilește standarde comune privind termenele de prescripție pentru introducerea acțiunilor referitoare la cazuri de discriminare salarială pe criterii de gen.

Aceasta prevede că termenul de prescripție pentru introducerea acțiunilor în temeiul prezentei propuneri trebuie să fie de cel puțin trei ani și nu ar trebui să înceapă să curgă înainte de încetarea încălcării principiului egalității de remunerare sau a oricărei încălcări a drepturilor ori a obligațiilor prevăzute în prezenta directivă și de momentul în care reclamantul află despre încălcare. De asemenea, un termen de prescripție ar trebui să fie suspendat sau întrerupt de îndată ce un reclamant introduce o acțiune prin depunerea unei plângeri sau aducerea plângerii în atenția angajatorului, a reprezentanților lucrătorilor, a inspectoratului de muncă sau a organismului de promovare a egalității.

Articolul 19 – Cheltuieli juridice și judiciare

Cheltuielile de judecată constituie un obstacol procedural important, care 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 asigura un acces mai larg la justiție și a stimula lucrătorii să își exercite drepturile, această dispoziție garantează că reclamanții care au câștig de cauză în cazul unei acțiuni referitoare la un caz de discriminare salarială au dreptul să recupereze de la pârât cheltuielile juridice și onorariile experților, precum și costurile aferente. Articolul precizează, pe de altă parte, că pârâții care au câștig de cauză în cazul unei acțiuni referitoare la un caz de discriminare salarială nu au un drept similar, și anume de a recupera cheltuielile juridice și onorariile experților, precum și costurile aferente de la reclamant (reclamanți), cu excepția cazului în care acțiunea a fost introdusă cu rea-credință, a fost abuzivă sau în cazul în care nerecuperarea este considerată nerezonabilă în circumstanțele specifice ale cauzei (de exemplu în cazul microîntreprinderilor cu o situație financiară precară).

Articolul 20 – Sancțiuni

Această dispoziție consolidează standardele minime existente privind sancțiunile aplicabile în cazul oricărei încălcări a drepturilor și a obligațiilor legate de egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, întărind efectul disuasiv asupra angajatorilor care au comportamente ilegale. În același timp, sancțiunile semnificative au un efect preventiv, stimulându-i pe angajatori să își respecte în mod proactiv obligațiile.

Orice sancțiuni stabilite în statele membre ar trebui să includă amenzi, al căror cuantum trebuie să țină seama de o serie de elemente agravante, cum ar fi gravitatea și durata încălcării, precum și orice sau neglijență deliberată sau gravă din partea angajatorului.

Acest articol impune, de asemenea, statelor membre să stabilească sancțiuni specifice aplicate încălcărilor repetate ale drepturilor și obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare

între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Astfel de sancțiuni ar putea include, de exemplu, revocarea beneficiilor publice sau excluderea, pentru o anumită perioadă de timp, de la orice acordare ulterioară de stimulente financiare sau de credite.

Articolul 21 – Aspecte legate de egalitatea de remunerare în contractele de achiziții publice și concesiuni

În conformitate cu Directiva 2014/23/UE[36], Directiva 2014/24/UE[37] și Directiva 2014/25/UE[38], statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a se asigura că, în executarea contractelor de achiziții publice sau a concesiunilor, operatorii economici (inclusiv, ulterior, lanțul de subcontractare) respectă obligațiile referitoare la egalitatea de remunerare între bărbați și femei. Acest lucru înseamnă că statele membre ar trebui să se asigure în special că operatorii economici dispun de mecanisme de stabilire a remunerațiilor care să nu conducă 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 cadrul niciunei categorii de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare.

În plus, la îndeplinirea acestor obligații, statele membre ar trebui să ia în considerare posibilitatea ca autoritățile contractante să introducă, după caz, penalități și condiții de reziliere care să asigure respectarea principiului egalității de remunerare în executarea contractelor de achiziții publice și a concesiunilor. Această dispoziție clarifică, de asemenea, faptul că motivele de excludere opționale existente în Directiva 2014/23/UE, Directiva 2014/24/UE și Directiva 2014/25/UE pot fi utilizate pentru a exclude un operator care încalcă principiul egalității de remunerare.

Obligațiile stabilite în această dispoziție se încadrează în obligațiile aplicabile din domeniul legislației sociale și al legislației muncii prevăzute la articolul 18 alineatul (2) și la articolul 71 alineatul (1) din Directiva 2014/24/UE privind achizițiile publice, la articolul 36 alineatul (2) și la articolul 88 alineatul (1) din Directiva 2014/25/UE privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și la articolul 30 alineatul (3) și la articolul 42 alineatul (1) din Directiva 2014/23/UE privind atribuirea contractelor de concesiune. Clarificarea dispozițiilor de mai sus

---

[36] 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.

[37] 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.

[38] 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.

și trimiterea explicită la acestea sunt menite să sprijine și să consolideze punerea lor în aplicare în ceea ce privește dreptul la egalitatea de remunerare.

Articolul 22 – Victimizarea și protecția împotriva unui tratament mai puțin favorabil

Lucrătorii și reprezentanții acestora nu ar trebui să fie tratați mai puțin favorabil după ce și-au exercitat dreptul la egalitatea de remunerare sau orice alt drept prevăzut în prezenta directivă. Statele membre ar trebui să introducă, la nivel național, măsuri de protecție a lucrătorilor, inclusiv a reprezentanților lucrătorilor, împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament punitiv din partea angajatorilor în urma unei plângeri sau în urma unor proceduri judiciare menite să asigure respectarea oricărui drept sau a oricărei obligații legate de egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

Articolul 23 – Relația cu Directiva 2006/54/CE

Această dispoziție clarifică relația cu Directiva 2006/54/CE în ceea ce privește măsurile de executare. Măsurile de executare din prezenta directivă se aplică procedurilor care vizează orice drept sau obligație legată de principiul egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, prevăzut la articolul 4 din Directiva 2006/54/CE, în locul articolelor 17, 18, 19, 24 și 25 din directiva respectivă.

CAPITOLUL IV – Dispoziții orizontale

Articolul 24 – Nivelul de protecție

Aceasta este o dispoziție standard, care permite statelor membre să asigure un nivel de protecție mai ridicat decât cel garantat de directivă. De asemenea, aceasta împiedică statele membre să reducă nivelul de protecție în ceea ce privește egalitatea de remunerare dintre bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

Articolul 25 – Organismele de promovare a egalității

Organismele naționale de promovare a egalității joacă un rol esențial în asigurarea respectării legislației privind combaterea discriminării și egalitatea în Uniunea Europeană. Directiva reformată prevede deja că statele membre ar trebui să desemneze unul sau mai multe organisme împuternicite să promoveze, să analizeze, să supravegheze și să susțină egalitatea de tratament între toate persoanele fără discriminare pe criteriul sexului, inclusiv în ceea ce privește remunerarea. Această dispoziție stabilește că organismele naționale de promovare a egalității ar trebui aibă competențe și în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive. De asemenea, dispoziția impune statelor membre să ia măsuri active pentru a asigura cooperarea și coordonarea strânsă între organismele naționale de promovare a egalității și inspectoratele de muncă și să se asigure că organismele de promovare a egalității dispun de resurse adecvate pentru a-și îndeplini funcțiile în ceea ce privește respectarea dreptului la egalitatea de remunerare. Statele membre ar trebui să ia în considerare alocarea în acest scop a sumelor recuperate cu titlu de amenzi în temeiul articolului 20 către organismele de promovare a egalității.

Articolul 26 – Monitorizare și sensibilizare

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 înființeze un organism de monitorizare specializat. Acest organism, care poate face parte dintr-un organism existent ce urmărește obiective similare, ar trebui să aibă sarcini specifice în ceea ce privește punerea în aplicare a măsurilor privind transparența salarială prevăzute în prezenta directivă și să colecteze anumite date pentru a monitoriza inegalitățile în materie de remunerare și impactul măsurilor de asigurare a transparenței salariale. Statele membre vor trebui să ia măsurile necesare pentru buna funcționare a acestui organism.

Principalele funcții ale organismului de monitorizare ar trebui să fie agregarea datelor și a rapoartelor elaborate în conformitate cu măsurile de asigurare a transparenței salariale prevăzute în prezenta directivă și, după caz, asigurarea publicării acestora într-un mod ușor de utilizat. De asemenea, organismul de monitorizare ar trebui să abordeze cauzele diferenței de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin și să ofere instrumente de analiză și evaluare a inegalităților în materie de remunerare. Mai mult, organismul de monitorizare ar trebui să fie responsabil cu transmiterea către Comisie a datelor anuale privind numărul și tipurile de cazuri de discriminare salarială aduse în fața instanțelor judecătorești și privind plângerile înaintate autorităților publice competente, inclusiv organismelor de promovare a egalității. În fine, acest organism ar trebui să sensibilizeze întreprinderile și organizațiile publice și private, partenerii sociali și publicul larg pentru a promova principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare și transparența salarială.

Articolul 27 – Negocieri și acțiuni colective

Prezenta directivă recunoaște diversitatea modelelor de piețe ale forței de muncă din UE, inclusiv rolul partenerilor sociali din diferitele state membre în ceea ce privește aspectele legate de obiectul prezentei directive. Prin urmare, această dispoziție reafirmă faptul că directiva nu afectează în niciun fel dreptul partenerilor sociali de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare contracte colective de muncă și nici dreptul de a desfășura acțiuni colective.

Articolul 28 – Statistici

Regulamentul (CE) nr. 530/1999 al Consiliului[39] impune statelor membre să elaboreze statistici structurale cvadrienale ale câștigurilor salariale la nivel micro care să furnizeze date armonizate pentru calcularea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați. În intervalul de patru ani dintre două statistici structurale, statele membre transmit, în mod voluntar, date anuale privind diferența de remunerare dintre femei și bărbați, defalcate în funcție de sex, sector economic, timp de lucru (normă întreagă/fracțiune de normă), control economic (public/privat) și vârstă. Chiar dacă discriminarea salarială este doar unul dintre elementele componente ale diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, pentru a permite o monitorizare anuală este necesar să se îmbunătățească frecvența datelor disponibile. Prin

[39] 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).

urmare, această dispoziție face obligatorie compilarea de date anuale privind diferența de remunerare dintre femei și bărbați, pentru a asigura un set complet de date în fiecare an.

Articolul 29 – Difuzarea informațiilor

Această dispoziție urmărește să asigure o sensibilizare la nivelul statelor membre în ceea ce privește drepturile conferite de prezenta directivă, precum și alte drepturi existente în domeniu.

Articolul 30 – Punere în aplicare

Acest articol prevede că, ținând seama de diversitatea modelelor de piețe ale forței de muncă din UE și de nivelul de implicare a partenerilor sociali din unele state membre în ceea ce privește stabilirea normelor relevante pentru aspectele reglementate de prezenta directivă, statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a dispozițiilor relevante ale directivei, cu condiția ca rezultatele urmărite de prezenta directivă să fie garantate în orice moment.

Articolul 31 – Transpunere

Această dispoziție stabilește perioada maximă de care dispun statele membre pentru a transpune directiva în legislația națională și a transmite Comisiei textele legislative relevante. Această perioadă este stabilită la doi ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive.

Articolul 32 – Raportare și revizuire

Această dispoziție stabilește obligația statelor membre de a transmite Comisiei toate informațiile privind aplicarea directivei în termen de cel târziu opt ani de la intrarea în vigoare și permite Comisiei să revizuiască aplicarea directivei.

Articolul 33 – Intrarea în vigoare

Aceasta este o dispoziție standard care stipulează faptul că directiva urmează să intre în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial.

Articolul 34 – Destinatari

Aceasta este o dispoziție standard privind destinatarii, care clarifică faptul că directiva se adresează statelor membre.

2021/0050 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ŞI 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 parlamentelor naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European[40],

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.

(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.

(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[41], proclamat în comun de Parlamentul European, Consiliu și Comisie, include printre principiile sale egalitatea de tratament

---

[40] JO C , p.

[41] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro

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[42] 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.

(7) Evaluarea din anul 2020[43] 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[44] și a unui proces de consultare amplu și favorabil incluziunii[45], Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025[46] 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

---

[42] 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).

[43] 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.

[44] 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.

[45] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Strengthening-the-principle-of-equal-pay-between-men-and-women-through-pay-transparency

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

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.

(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, 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”). În jurisprudența sa, Curtea a stabilit criterii pentru determinarea statutului unui lucrător[47]. Cu condiția îndeplinirii acestor criterii, lucrătorii casnici, lucrătorii la cerere, lucrătorii intermitenți, lucrătorii pe bază de tichete, lucrătorii prin platforme online, stagiarii și ucenicii ar trebui 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.

(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 întreprinderile mici și mijlocii.

(13) Principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare pentru femei și bărbați 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[48], noțiunea de „remunerație” ar trebui să includă nu numai

---

[47] Cauza C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; cauza C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre și alții, ECLI:EU:C:2010:612; cauza C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; cauza C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; cauza C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; cauza C-658/18, UX/Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

[48] 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 Bundepost, 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 Bötel, ECLI:EU:C:1992:246; cauza C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

salariul, ci și prestațiile suplimentare, cum ar fi primele, compensația pentru ore suplimentare, facilitățile de călătorie (inclusiv automobile oferite de angajator și carduri de călătorie), alocațiile pentru locuințe, compensația pentru participarea la cursuri de formare, plățile în caz de concediere, indemnizația prevăzută de lege în caz de boală, compensația prevăzută de lege obligatorie și pensiile ocupaționale. Acest concept ar trebui să includă toate elementele remunerației datorate prin lege sau prin contracte colective de muncă.

(14) Articolul 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că, în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută 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. Femeile migrante se numără printre grupurile care se confruntă cu astfel de forme multiple de discriminare. Prin urmare, prezenta directivă ar trebui să clarifice faptul că, în contextul discriminării salariale bazate pe gen, ar trebui luată în considerare o asemenea combinație, eliminându-se astfel orice îndoială care ar putea exista în acest sens în temeiul cadrului juridic existent. În acest mod ar trebui să se asigure că instanțele judecătorești sau alte autorități competente țin seama în mod corespunzător de orice situație dezavantajoasă care rezultă din discriminare 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.

(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 structuri salariale ar trebui să permită compararea valorii diferitelor locuri de muncă din cadrul aceleiași structuri organizaționale. 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[49].

[49] 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. 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, în special pe piețele forței de muncă extrem de segregate în funcție 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[50] 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 singure surse care stabilește condițiile respective. Acest lucru se poate întâmpla atunci când condițiile de remunerare sunt reglementate prin dispoziții legale sau contracte colective de muncă 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[51].

(18) Statele membre ar trebui să elaboreze instrumente și metodologii specifice pentru a sprijini și orienta evaluarea a ceea ce constituie muncă de aceeași valoare. Astfel ar trebui să se faciliteze aplicarea acestui concept, în special pentru întreprinderile mici și mijlocii.

(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.

---

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

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

(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. Informațiile care trebuie furnizate candidaților înainte de angajare, dacă nu sunt publicate într-un anunț de post vacant, ar putea fi oferite candidatului înainte de interviul de angajare de către 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 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.

(23) Angajatorii ar trebui să pună la dispoziția lucrătorilor o descriere a criteriilor utilizate pentru determinarea nivelurilor de remunerare și a evoluției în carieră. Angajatorul ar trebui să dea dovadă de flexibilitate în ceea ce privește modul în care respectă această obligație, ținând seama de dimensiunea organizației.

(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. Angajatorii trebuie 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[52] 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.

(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

[52] 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).

funcție de gen 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 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 însărcineze organismul de monitorizare desemnat în temeiul prezentei directive cu agregarea datelor primite de la angajatori referitoare la diferența de remunerare, fără a impune sarcini suplimentare asupra acestora din urmă. Organismul de monitorizare ar trebui să facă publice aceste date, 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 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 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[53]. Ar trebui adăugate garanții specifice pentru a preveni prezentarea directă sau indirectă

[53] 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.

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 între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă socotită de aceeași valoare.

(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 diferitele 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, cum ar fi programe de sprijinire a partenerilor sociali, orientări practice, precum și o participare activă a guvernului la dialogul social derulat la nivel național. Astfel de măsuri ar trebui să încurajeze partenerii sociali să acorde o atenție corespunzătoare aspectelor legate de egalitatea de remunerare, inclusiv discuțiile 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.

(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 sancțiuni 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 naționale 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 pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. 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.

(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.

(36) Despăgubirile ar trebui să acopere integral pierderile și daunele suferite ca urmare a discriminării salariale pe criterii de gen[54]. Acestea ar trebui să includă recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute și prejudicii morale. 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 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.

(38) În conformitate cu jurisprudența Curții[55], Directiva 2006/54/CE a stabilit dispoziții pentru a se asigura că sarcina probei revine pârâtului atunci când există un caz aparent de discriminare. Statele membre nu ar trebui să fie împiedicate să introducă, în orice stadiu adecvat al procedurilor, norme privind probele care să fie mai favorabile lucrătorilor care inițiază o acțiune. În orice procedură judiciară sau administrativă privind discriminarea directă sau indirectă, în cazul în care angajatorul nu a respectat obligațiile privind transparența salarială prevăzute în directivă, sarcina probei ar trebui transferată în mod automat pârâtului, indiferent dacă lucrătorul prezintă un caz care, la prima vedere, este sau nu de discriminare salarială.

(39) Deși este necesar doar să se stabilească o prezumție de discriminare înainte ca sarcina probei să fie transferată angajatorului, nu este întotdeauna ușor pentru victime și pentru instanțe să știe cum să stabilească chiar și această prezumție. Măsurile de asigurare a transparenței salariale au potențialul de a sprijini utilizarea inversării sarcinii probei, ajutând lucrătorii să stabilească nivelurile medii de remunerare pentru femeile și bărbații care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare. Dacă lucrătorilor li s-ar acorda posibilitatea de a furniza elemente de probă *prima facie* care să permită prezumția de discriminare, s-ar declanșa rapid sarcina inversă a probei în beneficiul lucrătorului.

---

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

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

(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 și ar trebui să prevadă că termenul de prescripție pentru introducerea de acțiuni este de cel puțin trei ani.

(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, reclamanților care au avut câștig de cauză ar trebui să li se permită să își recupereze cheltuielile procedurale de la pârât. Pe de altă parte, reclamanții nu ar trebui să fie răspunzători pentru cheltuielile de judecată ale pârâtului care a obținut câștig de cauză, cu excepția situației în care acțiunea a fost introdusă cu rea-credință, a fost în mod clar abuzivă sau în cazul în care nerecuperarea de către pârât ar fi considerată nerezonabilă de instanțele judecătorești sau de alte autorități competente în circumstanțele specifice ale cauzei, de exemplu având în vedere situația financiară a microîntreprinderilor.

(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 ar trebui să includă amenzi, care ar trebui stabilite la un nivel minim ținând seama în mod corespunzător de gravitatea și durata încălcării, de orice posibilă intenție de discriminare sau de neglijență gravă, 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 intersectează cu alte motive de discriminare. 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.

(43) Statele membre ar trebui să stabilească 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[56], al Directivei 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului[57] și al Directivei 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului[58] 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.

(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.

(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

---

[56] 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.

[57] 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.

[58] 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.

ceea ce privește egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

(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 înființeze sau să desemneze un organism de monitorizare specializat. Acest organism, care poate face parte dintr-un organism existent ce urmărește obiective similare, ar trebui să aibă sarcini specifice în ceea ce privește punerea în aplicare a măsurilor privind transparența salarială prevăzute în prezenta directivă și să colecteze anumite date pentru a monitoriza inegalitățile în materie de remunerare și impactul măsurilor de asigurare a transparenței salariale.

(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 (CE) nr. 530/1999 al Consiliului[59] impune statelor membre să elaboreze statistici structurale cvadrienale 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.

(50) Prezenta directivă vizează o punere în aplicare mai bună și mai eficace a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă socotită de aceeași valoare între bărbați și femei 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.

(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.

(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

---

[59] 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).

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[60] și a emis un aviz la XX XXXX.

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Articolul 1

Obiect

Prezenta directivă stabilește cerințe minime menite să consolideze aplicarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, 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.

Articolul 3

Definiții

1. În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

   (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;

[60] 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).

(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 cărui 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 pe baza criteriilor prevăzute la articolul 4 din prezenta directivă și specificate de angajatorul în cauză;

(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) „inspectorat de muncă” înseamnă organismul sau organismele naționale care au o funcție de inspecție pe piața forței de muncă dintr-un stat membru.

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[61].

3. Discriminarea salarială în temeiul prezentei directive include discriminarea care este 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.

Articolul 4

Aceeași muncă și muncă de aceeași valoare

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că angajatorii dispun de 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 instituite instrumente sau metodologii menite să evalueze și să compare valoarea 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.

3. Instrumentele sau metodologiile trebuie să permită să se evalueze, în ceea ce privește valoarea muncii, dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă, pe baza unor criterii obiective care includ cerințele educaționale, profesionale și de formare, competențele, efortul și responsabilitatea, activitatea desfășurată și natura sarcinilor implicate. Acestea nu conțin și nu se bazează pe criterii întemeiate, direct sau indirect, pe sexul lucrătorilor.

4. Ori de câte ori diferențele de remunerare pot fi atribuite unei singure surse care stabilește condițiile de remunerare, evaluarea faptului dacă lucrătorii prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare nu se limitează la situațiile în care lucrătorii de sex feminin și de sex masculin muncesc pentru același angajator, ci se poate extinde la acea singură sursă. De asemenea, evaluarea nu se limitează la lucrătorii angajați în același timp cu lucrătorul în cauză. În cazul în care nu poate fi stabilit niciun comparator real, este permisă o comparație cu un element de comparație ipotetic sau utilizarea altor dovezi care permit prezumarea unei presupuse discriminări.

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 atât în cazul lucrătorilor de sex masculin, cât și al celor de sex feminin și trebuie să fie stabilit de așa manieră încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.

---

[61] 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).

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 nivelul inițial de remunerare sau la intervalul aferent acesteia, stabilit pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al genului, și care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză. Aceste informații trebuie indicate într-un anunț de post vacant publicat sau trebuie puse la dispoziția candidatului în alt mod înainte de interviul de angajare, fără a fi nevoie de o solicitare din partea candidatului.
2. Angajatorul nu solicită, verbal sau în scris, personal sau prin intermediul unui reprezentant, 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 avansare în carieră

Angajatorul pune la dispoziția lucrătorilor săi, într-un mod ușor accesibil, o descriere a criteriilor utilizate pentru determinarea nivelurilor de remunerare și a evoluției în carieră a lucrătorilor. Aceste criterii trebuie să fie neutre din punctul de vedere al genului.

Articolul 7

Dreptul la informare

1. Lucrătorii au dreptul de a primi 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 (3) și (4).
2. Angajatorii informează anual toți lucrătorii 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. Lucrătorii trebuie să aibă posibilitatea de a solicita informațiile menționate la alineatul (1) prin intermediul reprezentanților lor sau al unui organism de promovare a egalității.
5. Lucrătorii nu sunt împiedicați să își divulge remunerația în scopul asigurării respectării principiului egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.
6. Angajatorii pot solicita ca orice lucrător care a obținut informații în temeiul prezentului articol să nu utilizeze informațiile respective în alt scop decât pentru a-și

apăra dreptul la egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare și să nu difuzeze informațiile în alt mod.

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 următoarele informații privind organizația lor, în conformitate cu alineatele (2), (3) 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.

2. Corectitudinea informațiilor trebuie confirmată de conducerea angajatorului.

3. Angajatorul publică anual, într-un mod ușor de utilizat, informațiile menționate la alineatul (1) literele (a)-(f) pe site-ul său web sau le pune la dispoziția publicului în alt mod. Informațiile din cei patru ani anteriori, dacă sunt disponibile, sunt, de asemenea, accesibile la cerere. În plus, angajatorul trebuie să comunice aceste informații organismului de monitorizare menționat la alineatul (6).

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 alineatul (6).

5. Angajatorul trebuie să furnizeze informațiile menționate la alineatul (1) litera (g) tuturor lucrătorilor și reprezentanților acestora, precum și organismului de monitorizare menționat la alineatul (6). Angajatorul trebuie să pună informațiile respective la dispoziția inspectoratului de muncă 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. Statele membre încredințează organismului de monitorizare desemnat în temeiul articolului 26 sarcina de a colecta datele primite de la angajatori în temeiul alineatului (1) literele (a)-(f) și de a se asigura că aceste date sunt publice și permit o comparație ușor de efectuat între angajatorii, sectoarele și regiunile din statul membru în cauză.

7. Lucrătorii și reprezentanții acestora, inspectoratele de muncă și organismele de promovare a egalității au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la orice date furnizate, inclusiv explicații privind orice diferențe de remunerare între femei și bărbați. Angajatorul trebuie să răspundă acestei solicitări 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 inspectoratul de muncă și/sau cu organismul de promovare a egalității.

Articolul 9

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 factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului.

2. Evaluarea comună a remunerațiilor 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 detaliate 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 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 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) un raport privind eficacitatea oricăror măsuri menționate în evaluările comune anterioare ale remunerațiilor.

3. Angajatorii pun evaluările comune ale remunerațiilor la dispoziția lucrătorilor, a reprezentanților lucrătorilor, a organismului de monitorizare desemnat în temeiul articolului 26, a organismului de promovare a egalității și a inspectoratului de muncă.

4. În cazul în care evaluarea comună a remunerațiilor evidențiază diferențe 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, care nu pot fi justificate prin criterii obiective și neutre din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația, în strânsă cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, cu inspectoratul de muncă și/sau cu 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 colectată de angajatori în temeiul articolelor 7, 8 sau 9 nu se utilizează în alt scop decât punerea în aplicare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.
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 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. Organismul de monitorizare menționat la articolul 26 trebuie să aibă acces la informații fără restricții.

Articolul 11

Dialogul social

Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali și în conformitate cu legislația și practica națională, statele membre se asigură că drepturile și obligațiile prevăzute în prezenta directivă sunt discutate cu partenerii sociali.

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 între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare sunt puse la dispoziția tuturor lucrătorilor care se consideră nedreptățiți prin neaplicarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. 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 criteriile prevăzute de legislația națională, un interes legitim în asigurarea egalității între bărbați și femei pot iniția orice procedură judiciară sau administrativă pentru a asigura respectarea oricăruia dintre drepturile sau obligațiile legate de principiul egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Acestea pot acționa în numele sau în sprijinul unui lucrător care este victima unei încălcări a oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, 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.

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 între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare 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 reală și efectivă pentru pierderea și prejudiciul suferit, într-un mod disuasiv și proporțional cu prejudiciul respectiv.
3. Despăgubirea 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 vreunuia dintre drepturile sau obligațiile legate de egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Aceasta include recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute și prejudicii morale. De asemenea, include dreptul la 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 cadrul procedurilor judiciare menite să asigure respectarea oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare între bărbați

și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, instanțele judecătorești sau alte autorități competente pot dispune, la cererea reclamantului și pe cheltuiala pârâtului:

(a) un ordin de încetare prin care se constată o încălcare a oricărui drept sau a oricărei obligații legate de principiul egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare și se pune capăt încălcării;

(b) un ordin de încetare prin care pârâtul este obligat să ia măsuri structurale sau organizatorice pentru a respecta orice drept sau obligație legată de principiul egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare sau pentru a pune capăt încălcării.

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

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 oricărei proceduri judiciare sau administrative care vizează discriminarea directă sau indirectă, în cazul în care un angajator nu a respectat vreunul dintre drepturile sau 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. Reclamantul beneficiază de orice îndoială care ar putea persista.

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 17

Accesul la probe

1. Statele membre se asigură că, în cadrul procedurilor referitoare la o acțiune care vizează egalitatea de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, instanțele sau autoritățile competente naționale

pot dispune ca pârâtul să divulge orice element de probă relevant aflat sub controlul acestuia.

2. Statele membre se asigură că instanțele naționale au competența de a dispune divulgarea de probe care conțin informații confidențiale atunci când le consideră relevante pentru acțiunea în cauză. 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.

3. Prezentul articol nu împiedică statele membre să mențină sau să introducă norme mai favorabile reclamanților.

Articolul 18

Termene de prescripție

1. Statele membre stabilesc norme aplicabile 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. Normele stabilesc când începe să curgă termenul de prescripție, care este durata acestuia și circumstanțele în care termenul de prescripție se întrerupe sau se suspendă.

2. Termenele de prescripție nu încep să curgă înainte ca încălcarea principiului egalității de remunerare între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare ori încălcarea drepturilor sau a obligațiilor prevăzute în prezenta directivă să înceteze și ca reclamantul să aibă cunoștință despre această încălcare ori să se poate presupune în mod rezonabil că are cunoștință despre încălcare.

3. Statele membre se asigură că se stabilește o durată a termenelor de prescripție pentru introducerea acțiunilor de cel puțin trei ani.

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 prin depunerea unei plângeri sau aducerea plângerii în atenția angajatorului, a reprezentanților lucrătorilor, a inspectoratului de muncă sau a organismului de promovare a egalității.

Articolul 19

Cheltuieli juridice și judiciare

Reclamanții care au câștig de cauză într-o acțiune referitoare la cazuri de discriminare salarială au dreptul de a recupera de la pârât, în plus față de orice alte despăgubiri, cheltuielile juridice rezonabile și onorariile rezonabile ale experților, precum și costurile aferente. Pârâții care au câștig de cauză într-o acțiune referitoare la cazuri de discriminare salarială nu au dreptul de a recupera de la reclamant (reclamanți) cheltuielile juridice și onorariile experților, nici costurile aferente, cu excepția situației în care acțiunea a fost introdusă cu rea-credință, a fost în mod clar abuzivă sau în cazul în care o astfel de nerecuperare este considerată în mod evident nerezonabilă în circumstanțele specifice ale cauzei.

Articolul 20

Sancțiuni

1. Statele membre adoptă regimul sancțiunilor care se aplică în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive. Statele membre 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 se aplică amenzi în cazul încălcării drepturilor și obligațiilor legate de egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Statele membre stabilesc un nivel minim pentru astfel de amenzi, asigurând un efect disuasiv real. Nivelul amenzilor trebuie să țină seama de:

   (a) gravitatea și durata încălcării;

   (b) orice intenție sau neglijență gravă din partea angajatorului;

   (c) orice alt factor agravant sau atenuant aplicabil circumstanțelor cazului.

3. Statele membre stabilesc sancțiunile specifice care trebuie impuse în cazul încălcării repetate a drepturilor și obligațiilor legate de egalitatea de remunerare între bărbați și femei, cum ar fi revocarea beneficiilor publice sau excluderea, pentru o anumită perioadă de timp, de la orice atribuire de stimulente financiare.

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, sancțiuni 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.

2. Statele membre trebuie să introducă în dreptul intern măsurile necesare pentru a-i proteja pe lucrători, inclusiv pe lucrătorii care sunt reprezentanții acestora, conform legislației și/sau practicii naționale, 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 între bărbați și femei pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, 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.

Articolul 25

Organismele de promovare a egalității

1. Fără a aduce atingere competenței inspectoratelor de muncă sau a altor organisme care asigură respectarea drepturilor lucrătorilor, inclusiv a partenerilor sociali, organismele naționale 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 asigura o cooperare și o coordonare strânse între organismele naționale de promovare a egalității și alte organisme naționale care au o funcție de inspecție pe piața forței de muncă.

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. Statele membre iau în considerare alocarea în acest scop către organismele de promovare a egalității sumele recuperate cu titlu de amenzi în temeiul articolului 20.

Articolul 26

Monitorizare și sensibilizare

1. Statele membre asigură monitorizarea coerentă a punerii în aplicare a principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, precum și respectarea tuturor măsurilor de remediere disponibile.

2. Fiecare stat membru desemnează un organism („organismul de monitorizare”) pentru monitorizarea și sprijinirea punerii în aplicare a dispozițiilor legale naționale de punere în aplicare a prezentei directive și ia măsurile necesare pentru buna funcționare a acestui organism. Organismul de monitorizare poate face parte din organismele sau structurile existente la nivel național.

3. Statele membre se asigură că printre sarcinile organismului de monitorizare se numără următoarele:

   (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) abordarea cauzelor diferenței de remunerare între femei și bărbați și elaborarea unor instrumente care să ajute la analizarea și evaluarea inegalităților în materie de remunerare;

   (c) agregarea datelor primite de la angajatori în temeiul articolului 8 alineatul (6) și publicarea acestor date într-un mod ușor de utilizat;

   (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 anual Comisiei datele menționate la alineatul (3) literele (c), (d) și (e).

Articolul 27

Negocieri și acțiuni colective

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.

Articolul 28

Statistici

Statele membre furnizează anual și în timp util Comisiei (Eurostat) date actualizate privind diferențele de remunerare între femei și bărbați. 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.

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, atunci când aceștia solicită în comun acest lucru, 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 [doi ani de la intrarea în vigoare]. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.
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 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*