

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1 Titlul proiectului de act normativ Lege privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative
Secțiunea a 2-a Motivul emiterii actului normativ
2.1. Sursa proiectului de act normativ Inițiativa Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.
2.2. Descrierea situației actuale Principiul egalității de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală reprezintă unul dintre fundamentele construcției europene, fiind consacrat încă din anul 1957 prin Tratatul de la Roma, iar în prezent fiind prevăzut expres la articolul 157 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene. Cu toate acestea, în pofida cadrului juridic existent și a progreselor înregistrate în ultimele decenii, diferențele de remunerare între femei și bărbați continuă să persiste la nivelul Uniunii Europene și al statelor membre. Potrivit celor mai recente date disponibile, decalajul salarial de gen la nivelul Uniunii Europene a fost de aproximativ 12%, ceea ce înseamnă că femeile câștigă, în medie, cu 12% mai puțin pe oră decât bărbații. Această diferență se calculează pe baza veniturilor brute orare și reflectă un cumul de factori structurali, economici și sociali, care depășesc cazurile individuale de discriminare salarială directă. Menținerea acestui decalaj semnifică faptul că, în termeni simbolici, femeile din Uniunea Europeană muncesc anual echivalentul a peste șase săptămâni fără a fi remunerate, comparativ cu colegii lor bărbați. Diferențele de remunerare între femei și bărbați variază semnificativ între statele membre ale Uniunii Europene, oscilând de la valori sub 5% în țări precum Luxemburg, Belgia, Italia, România sau Slovenia, până la peste 17% în state precum Ungaria, Germania, Austria sau Estonia. Totodată, un nivel redus al decalajului salarial într-un anumit stat membru nu reflectă în mod automat un grad mai ridicat de egalitate de gen pe piața muncii, întrucât acesta poate fi influențat de factori precum rata de ocupare a femeilor sau structura sectorială a economiei. Cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați sunt multiple și interconectate. Printre acestea se numără segregarea sectorială, suprareprezentarea femeilor în domenii slab remunerate, precum educația, sănătatea și asistența socială, precum și subreprezentarea acestora în sectoare bine plătite, cum sunt știința, tehnologia, ingineria și matematica. De asemenea, femeile sunt afectate într-o măsură disproporționată de distribuția inegală a muncii neremunerate și a responsabilităților familiale, aproape 28% dintre acestea lucrând cu jumătate de normă, comparativ cu doar 8% dintre bărbați. Un alt factor determinant îl reprezintă așa-numitul „plafon de sticlă”, femeile fiind insuficient reprezentate în funcțiile de conducere și decizie. Femeile continuă să fie subreprezentate în pozițiile de

conducere din Uniunea Europeană, acestea ocupând un procent relativ scăzut din totalul funcțiilor manageriale.

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

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

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

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

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

Transpunerea Directivei (UE) 2023/970 în legislația națională reprezintă o obligație care decurge din calitatea României de stat membru al Uniunii Europene, dar și o oportunitate de a consolida cadrul normativ intern în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. Adoptarea prezentului proiect de lege va contribui la creșterea transparenței pe piața muncii, la prevenirea și combaterea discriminării salariale, la întărirea mecanismelor de control și sancționare, precum și la creșterea încrederii lucrătorilor în echitatea sistemului de remunerare.

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

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

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

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

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de această lege, inclusiv aplicarea amenzilor contravenționale, revin Inspecției Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă. În acest sens, formarea continuă a personalului implicat în aplicarea legislației este esențială pentru asigurarea unei implementări efective a principiului egalității de remunerare.

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

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

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

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

Conform art. 3 alin. (1) lit. l) din Directiva (UE) 2023/970, „*organism de promovare a egalității*” înseamnă organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE. Potrivit dispozițiilor art. 23 din Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și

a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE, *articolul 20 din Directiva 2006/54/CE și articolul 11 din Directiva 2010/41/UE se elimină. Trimiterile la organismele de promovare a egalității de tratament menționate în articolele respective se interpretează ca trimiteri la organismele de promovare a egalității menționate la articolul 2 alineatul (1) din prezenta directivă.*”

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

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

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

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

Având în vedere cele expuse, aprobarea proiectului de lege privind transpunerea Directivei (UE) 2023/970 este necesară și oportună, constituind un pas esențial în direcția consolidării principiului egalității de remunerare, a respectării drepturilor fundamentale și a alinierii României la standardele europene în materie de egalitate de gen.

2.3. Schimbări preconizate

Prezentul proiect de modificare legislativă vizează:

- reglementarea unor definiții privind următorii termeni/sintagme: remunerație, nivel de remunerare, diferență de remunerare între femei și bărbați, nivel median de remunerare, diferență mediană de remunerare între femei și bărbați, muncă egală sau muncă de valoare egală, categorie de lucrători, structură pentru egalitate de remunerare etc;
- reglementarea calității ANES de organism de monitorizare, prin care se asigură monitorizarea egalității de remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală între femei și bărbați;

- organizarea de către angajatori, la nivelul unității, a unei structuri pentru de egalitate de remunerare salarizare prin care este asigurată eliminarea diferențelor de remunerare în funcție de sex, între lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare;
- obligația angajatorilor de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la: nivelul de remunerare inițial sau intervalul aferent acesteia, stabilit, pe baza unor criterii obiective, neutre din punct de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză, precum și clauzele relevante ale contractului colectiv de muncă aplicabil la nivelul angajatorului, după caz;
- asigurarea de către angajatori a informațiilor în mod transparent cu privire la criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, nivelurile de remunerare și evoluția remunerației, precum și la grilele de salarizare, după caz;
- punerea la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociali, de către ANES, cu consultarea CNCD, în mod ușor accesibil, a instrumentelor/metodologiilor pentru stabilirea unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului, care stau la baza evaluării unei situații comparabile în ceea ce privește valoarea muncii;
- elaborarea, de către ANES, cu consultarea CNCD, a unor instrumente suport, fundamentate pe analiza cauzelor diferenței de remunerare între femei și bărbați, precum și pe ghidurile și instrumentele analitice ale Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE);
- raportarea, de către angajatori, către ANES, a datelor privind diferența de remunerare dintre femei și bărbați la nivelul organizației;
- asigurarea asistenței de specialitate de către ANES și punerea la dispoziția tuturor celor interesați a metodologiilor, suportului logistic și a altor tipuri de materiale informative.
- reglementarea calității CNCD de organism de promovare a egalității pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de Directiva (UE) 2023/970, Directiva (UE) 2024/1499 și Directiva (UE) 2024/1500;
- completarea actului normativ care reglementează atribuțiile CNCD, ca efect iminent al obligației de transpunere completă a Directivei (UE) 2024/1499, concretizată prin:
 - nuanțarea atribuției de prevenție prin intermediul unor mijloace adecvate pentru fiecare grup-țintă;
 - expunerea amplificată a mecanismului prin care CNCD oferă asistență de specialitate victimelor discriminării, care include informații privind legislația antidiscriminare și specificități referitoare la aplicarea acesteia; întinderea domeniilor de competență ale Consiliului; informații procedurale incidente a priori și a posteriori etapei soluționării sesizărilor; reguli de confidențialitate, respectiv, la nevoie, oportunitatea beneficiilor de sprijin de specialitate din partea unor terțe organisme de profil;
 - calitatea procesuală civilă a CNCD de a iniția demersuri judiciare în vederea apărării interesului public, pentru înlăturarea stării de discriminare constatate definitiv;
 - stabilirea unei norme de regularitate în privința sesizărilor, de natura unei verificări preliminare de formă și conținut, în vederea identificării temeiului declanșării procedurii de soluționare, al cărei rezultat va fi, după caz, clasarea sau soluționarea pe fond a sesizării, în acord cu dispozițiile directivei transpuse, în felul acesta urmărindu-se atât eficientizarea și optimizarea activității CNCD, prin concentrarea resurselor umane și materiale, în mod special cu privire la sesizările al căror obiect concret prezumă în mod obiectiv temeiul declanșării unei ample derulări a procedurii administrativ-jurisdicționale a Consiliului, cât și gestionarea timpului și așteptărilor petenților, astfel încât aceștia să poată valorifica în timp util alternativele, ca urmare a răspunsului primit;
 - publicitatea Raportului anual de activitate al Consiliului;
 - elaborarea periodică a unor raportări, prin care să fie evidențiate priorități și eventuale recomandări privind situația egalității de tratament și a discriminării la nivel național;
 - întreruperea termenului de prescripție cu privire la acțiunea în răspundere delictuală civilă pentru prejudicii cauzate prin discriminare, ca urmare a sesizării în prealabil a CNCD, pentru a stabili o

corespondență legislativă cu dispozițiile art. 13, teza finală, din prezentul proiect legislativ supus aprobării; - asigurarea resursele umane, tehnice și financiare necesare pentru buna organizare și funcționare a CNCD, pe baza unor memorandumuri justificate, astfel cum impune Directiva (UE) 2024/1499.
2.4 . Alte informații*) Nu este cazul.
Secțiunea a 3-a Impactul socioeconomic
3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect
3.2. Impact social Principiul egalității de remunerare între femei și bărbați pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală are un impact social semnificativ, contribuind în mod esențial la promovarea echității, justiției sociale și respectării drepturilor fundamentale ale omului. Acest principiu urmărește eliminarea discriminării salariale pe criteriul de sex și asigurarea unui tratament egal în cadrul relațiilor de muncă. Din perspectivă socială, aplicarea egalității de remunerare conduce la reducerea disparităților economice dintre femei și bărbați, diminuând riscul de sărăcie și excluziune socială, în special în rândul femeilor. Totodată, asigurarea unui venit egal pentru muncă de valoare egală favorizează independența economică a femeilor și consolidează poziția acestora în societate. La nivel cultural și social, acest principiu contribuie la schimbarea mentalităților tradiționale și la combaterea stereotipurilor de gen, promovând ideea conform căreia valoarea muncii este determinată de competențe, responsabilități și calificare, și nu de sexul persoanei care o prestează. În acest sens, egalitatea de remunerare reprezintă un instrument important pentru realizarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pe piața muncii.
3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3.4. Impactul macroeconomic Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect. 3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect. 3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3.5. Impactul asupra mediului de afaceri Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3.6 Impactul asupra mediului înconjurător Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
3.9. Alte informații Nu este cazul.
Secțiunea a 4-a Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani) - în mii lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
	2026	2027	2028	2029	2030	
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. impozit pe profit ii. impozit pe venit iii. CASS b) bugete locale i. impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. contribuții de asigurări	-	-	-	-	-	-
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii iii. asistență socială b) bugete locale: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii d) bugetul asigurărilor pentru șomaj: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii iii. asistență socială	-	-	-	-	-	-
4.3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale c) buget de asigurări sociale de stat d) bugetul asigurărilor pentru șomaj	-	-	-	-	-	-
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare	-	-	-	-	-	-

- art. 2 alin.1, art. 4, art. 5 alin. (3), art. 6 alin. (3), (4), art. 7, art. 10 alin. (3) lit. c), art. 14, art. 16 alin. (3), (4), art. 17, lit. a), c) din Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE. 5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE Nu este cazul. 5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE Nu este cazul.
5. 4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene Nu este cazul
5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente, făcându-se referire la un anume acord, o anume rezoluție sau recomandare internațională ori la alt document al unei organizații internaționale: Nu este cazul
5.6. Alte informații Nu este cazul
Secțiunea a 6-a Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ
6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative Prezentul proiect nu se referă la acest subiect.
6. 2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate La nivelul ANES a fost creat un Grup de Lucru Interinstituțional Sectorial pentru Transpunere (GLIS) pentru transpunerea Directivei (UE) 2023/970 constituit din reprezentanți la nivel interministerial și specialiști din instituții cu atribuții în domeniu, respectiv: Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Social, Inspekția Muncii, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. La nivelul GLIS, au fost lansate în consultare propuneri și au fost discutate soluțiile de reglementare în scopul consolidării cadrului legislativ și instituțional în domeniul de referință.
6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale: administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative Nu este cazul.
6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative Nu este cazul.
6.5. Informații privind avizarea de către: a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi Prezentul proiect urmează a fi avizat de către Consiliul Legislativ și de către Consiliul Economic și Social.
6.6. Alte informații Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.
Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ
7.1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ Pentru prezentul proiect de act normativ a fost îndeplinită procedura stabilită prin Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare. Au fost întreprinse demersurile legale prevăzute de art.7 din Regulamentul privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici

publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2009.
Prezentul proiect de act normativ a fost supus comentariilor publicului prin publicarea pe pagina de internet a Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale începând cu data de 30.03.2026. Perioada pentru propuneri și sugestii: 30.03-08.04.2026.

7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

Secțiunea a 8-a

Măsuri privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ

8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

8.2. Alte informații

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

Față de cele menționate anterior, a fost elaborat prezentul proiect de Lege privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, pe care îl supunem spre aprobare Guvernului.

Ministrul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale
Petre-Florin MANOLE

AVIZAT:

Viceprim-ministru
Marian NEACȘU

Viceprim-ministru,
Ministrul Afacerilor Interne
Marian-Cătălin PREDOIU

Viceprim-ministru,
Ministrul Apărării Naționale
Radu - Dinel MIRUȚĂ

Consiliul National pentru
Combaterea Discriminării
Vicepreședinte,
interimar,
Cătălin RAIU

Ministrul Afacerilor Externe
Silvia-Oana ȚOIU

Ministrul Finanțelor
Alexandru NAZARE

Ministrul Justiției
Radu MARINESCU

