

PE adoptă măsuri obligatorii privind transparența și egalitatea salarială

- Femeile din Uniune câștigă, în medie, cu 13% mai puțin decât bărbații care ocupă același loc de muncă
- Salariile nu vor mai fi secrete: lucrătorii vor avea dreptul la informații despre salariile pentru categoria lor de activitate profesională
- Sancțiuni disuasive, inclusiv amenzi, pentru angajatorii care nu respectă normele
- Companiile vor trebui să ia măsuri dacă diferența de remunerare între femei și bărbați trece de 5%



© Adobe Stock/J Bettencourt/peopleimages.com

© AdobeStock_JBettencourt_peopleimage

Noua legislație va cere companiilor din Uniune să divulge angajaților informații utile pentru a compara salarii și a expune diferențe de remunerare între femei și bărbați.

Parlamentul a adoptat în plen noile norme cu 427 voturi pentru, 79 împotrivă și 76 abțineri. Astfel, structurile de salarizare care compară nivelurile de remunerare vor trebui să se caracterizeze prin neutralitate din punctul de vedere al genului, atât privind criteriile care stau la baza lor, cât și sistemele de evaluare și de clasificare a locurilor de muncă. Anunțurile de posturi vacante și titlurile posturilor vor trebui să fie și ele neutre din punctul de vedere al genului, iar procesele de recrutare să se desfășoare într-un mod nediscriminatoriu.

Atunci când raportarea remunerațiilor indică o diferență de remunerare între femei și bărbați de cel puțin 5%, angajatorii vor trebui să evalueze salariile împreună cu reprezentanții lucrătorilor lor. Statele membre vor trebui să instituie sancțiuni eficace, proporționale și disuasive, cum ar fi amenzi, pentru angajatorii care încalcă normele. Un lucrător care a suferit un prejudiciu din cauza unei încălcări a normelor va avea dreptul de a solicita despăgubiri. Pentru prima dată, discriminarea multiplă și drepturile persoanelor non-binare au fost incluse în domeniul de aplicare al noilor norme.

Interzicerea secretului salarial

Normele prevăd că lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor vor avea dreptul de a primi informații clare și complete despre nivelurile de salarizare individuale și medii, defalcate în funcție de gen. Secretul salarial va fi interzis, căci nu ar trebui să existe clauze contractuale care să împiedice lucrătorii să își divulge remunerația sau să solicite informații despre aceeași categorie sau alte categorii de remunerare a lucrătorilor.

Are loc un transfer al sarcinii probei

Privitor la aspectele legate de remunerare, sarcina probei se transferă de la lucrător la angajator. Dacă un lucrător consideră că nu a fost aplicat principiul egalității de remunerare și sesizează instanța, legislația națională ar trebui să oblige angajatorul să demonstreze că nu a existat nicio discriminare.

Citate

Samira Rafaela (Renew Europe, Olanda), din Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen, a declarat: „Am considerat prioritar să garantez cele mai incluzive și mai eficiente măsuri de transparență salarială pentru lucrători. Am obținut nu doar introducerea unor măsuri obligatorii pentru a elimina diferențele de remunerare între femei și bărbați, ci și ca toți cetățenii Uniunii să beneficieze de noi drepturi, de recunoașterea situației în care se află și de protecție împotriva discriminării salariale. Persoanele non-binare au același drept la informare ca bărbații și femeile. Sunt mândră că, prin această directivă, am definit pentru prima dată discriminarea multiplă în legislația europeană și am inclus-o drept circumstanțe agravante atunci când se stabilesc sancțiunile.”

[Kira Marie Peter-Hansen](#) (Verzi/ALE, Danemarca), din Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, a afirmat: „Această legislație arată în mod clar că nu acceptăm niciun fel de discriminare salarială între femei și bărbați în Uniunea Europeană. De-a lungul timpului, munca femeilor a fost subevaluată și prost plătită, iar prin această directivă facem un pas important pentru a asigura o remunerare egală pentru o muncă de valoare egală. Sunt foarte mândră că Parlamentul a reușit să extindă domeniul de aplicare, să întărească rolul partenerilor sociali și să asigure drepturi individuale și colective solide.”

Următoarele etape

Consiliul va trebui să aprobe oficial acordul înainte ca textul să fie semnat și publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene. Noile reguli vor intra în vigoare la douăzeci de zile de la publicarea lor.

Context

Principiul egalității de remunerare este prevăzut la [articolul 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene](#). Însă, în Uniunea Europeană, se înregistrează în continuare o diferență de remunerare între femei și bărbați de aproximativ 13 %, cu [variații semnificative între statele membre](#). Ea a scăzut doar cu foarte puțin în ultimii zece ani.

Mai multe informații

[Înregistrarea video a dezbaterii \(30.3.2023\)](#)

[Fișa de procedură](#)

[Comunicatul de presă care a urmat acordului dintre negociatorii Parlamentului și ai Consiliului \(15.12.2022\) \(EN\)](#)

[Trenul legislativ](#)

[EP Research: O remunerație egală pentru muncă egală între bărbați și femei \(mai 2022\) \(EN\)](#)

[Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale](#)


[Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen](#)


[Materiale audio, video și fotografice gratuite privind transparența salarială](#)

Date de contact

Natalie Kate KONTOULIS

Press Officer

 (+32) 2 28 43562 (BXL)

 (+32) 470 88 37 82

 natalie.kontoulis@europarl.europa.eu

 femm-press@europarl.europa.eu

 [@EP_GenderEqual](https://twitter.com/EP_GenderEqual)

Dorota KOLINSKA

Press Officer

☎ (+32) 2 28 32787 (BXL)

📱 (+32) 498 98 32 80

✉ dorota.kolinska@europarl.europa.eu

✉ empl-press@europarl.europa.eu

🐦 [@EPSocialAffairs](https://twitter.com/EPSocialAffairs)

Dana POPP

Press Officer

☎ (+32) 2 28 46330 (BXL)

📱 (+32) 470 95 17 07

✉ dana.popp@europarl.europa.eu

✉ redactia-RO@europarl.europa.eu
