



Finanțat de  
Uniunea Europeană



# DIRECTIVA UE PRIVIND TRANSPARENȚA SALARIALĂ (2023/970)

Proiect PROASIG

Promovarea dialogului pentru ocupare și formare în asigurări

Cod SMIS 305698





## Ce este Directiva (UE) 2023/970

1

- Adoptată de Parlamentul European și Consiliu la 10 mai 2023 (publicată 17 mai 2023).
- Scop: aplicarea principiului „remunerare egală pentru muncă egală sau de valoare egală”.
- Consolidarea transparenței și a aplicării regulilor privind egalitatea de remunerare.
- Statele membre trebuie să o transpună în legislațiile naționale până la 7 iunie 2026.

2

3

4

5

### Scopul Directivei

6

- Eliminarea discriminării salariale de gen și a diferențelor nejustificate.
- Creșterea transparenței privind remunerațiile în toate etapele – recrutare, promovare, evaluare.
- Facilitarea accesului salariaților la informații clare despre criteriile de plată.
- Întărirea mecanismelor de control și sancționare pentru nerespectarea egalității de remunerare.

7

8

9

## Principalele obligații pentru angajatori – prezentare generală

1

2

3

4

5

6

7

8

9

- Transparență înainte și după angajare.
- Informarea clară a candidaților și salariaților privind remunerația.
- Raportare periodică a diferențelor salariale între femei și bărbați.
- Asigurarea unor criterii obiective și neutre de stabilire a salariilor.
- Drepturi procedurale și remedii eficiente pentru salariați.

### Obligații la recrutare și pentru candidați

- Publicarea salariului inițial sau a intervalului salarial în anunțurile de angajare.
- Interzicerea solicitării istoricului salarial al candidatului.
- Utilizarea unor titluri și descrieri de post neutre din punct de vedere de gen.
- Comunicarea transparentă a criteriilor de selecție și promovare.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

## Dreptul la informare al angajaților

- Angajații pot solicita informații privind nivelurile medii salariale pentru posturi echivalente.
- Obligația angajatorului de a furniza date agregate, fără a compromite confidențialitatea.
- Protecția angajaților care cer informații despre salarizare împotriva oricăror represalii.



## Măsurile organizatorice pentru angajatori

- Definirea clară a criteriilor de salarizare și promovare, obiective și neutre.
- Evidență internă detaliată privind grilele de salarizare.
- Proceduri pentru soluționarea reclamațiilor privind discriminarea salarială.
- Training pentru manageri și HR privind evaluarea posturilor.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

## Raportare privind diferențele salariale

- Raportare etapizată, în funcție de mărimea companiei.
- Indicatori obligatorii: diferența medie de remunerație, distribuția bonusurilor, proporția femei/bărbați.
- Publicarea datelor și informarea autorităților competente.
- Măsuri corective obligatorii în caz de diferențe semnificative.

## Drepturi procedurale și sancțiuni

- Dreptul salariaților de a iniția acțiuni în instanță sau prin organisme de egalitate.
- Reversarea sarcinii probei: angajatorul trebuie să demonstreze lipsa discriminării.
- Posibilitatea obținerii despăgubirilor integrale – materiale și morale.
- Sancțiuni proporționale și disuasive pentru angajatori.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

## Prevederi în legislația națională (România)

- Termen de transpunere: 7 iunie 2026.
- Până atunci, se aplică prevederile existente din Codul Muncii și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse.
- Se așteaptă proiect de lege specific pentru implementarea Directivei.
- Autoritățile competente: Ministerul Muncii și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

## Ce se schimbă pentru companiile din România

- Obligația de a afișa intervalul salarial în anunțurile de angajare.
- Crearea de grile salariale transparente și documentate.
- Ajustarea sistemelor de payroll și HRIS pentru raportare.
- Creșterea riscurilor juridice și reputaționale în caz de neconformitate.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

## **NECESITATE DE REGLEMENTARE INTERNĂ – BUNE PRACTICI**

- Elaborarea și actualizarea politicilor interne de remunerare.
- Implementarea auditului salarial periodic.
- Implicarea sindicatelor sau reprezentanților angajaților în definirea criteriilor de plată.
- Formarea echipei de HR și a managerilor privind transparența salarială.

### **Checklist de pregătire pentru angajatori**

- Cartografierea salariilor pe posturi și categorii.
- Stabilirea criteriilor obiective de salarizare.
- Actualizarea anunțurilor de recrutare cu intervale salariale.
- Crearea procedurilor de raportare internă și externă.
- Planificarea auditului salarial și a măsurilor corective.



1

2

3

4

5

6

7

8

## Exemple și instrumente utile

- Metode de evaluare a posturilor (Hay, Mercer, Korn Ferry etc.).
- Module HRIS și payroll pentru raportare automată.
- Consultanță juridică și de compensare pentru adaptarea politicilor.

## Impact și recomandări pentru sectorul asigurărilor

- Riscul litigiilor privind discriminarea salarială.
- Verificarea polițelor de răspundere a angajatorului și E&O.
- Oportunități pentru companiile de asigurări de a oferi produse complementare (audit salarial, consultanță).