



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

Biroul permanent al Senatului

L445 / 14.10.2026

**Comisia pentru muncă, familie și
protecție socială**

Nr. XXVII/176/14.10.2026

**Comisia juridică, de numiri, disciplină,
imunități și validări**

Nr. XIX/286/13.10.2026

RAPORT COMUN SUPLIMENTAR

asupra

**Propunerii legislative 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
(L445/2026)**

În conformitate cu prevederile art. 109 din Regulamentul Senatului, republicat, **Comisia pentru muncă, familie și protecție socială și Comisia juridică, de numiri, disciplină, imunități și validări**, prin adresa nr. **L445/2026**, au fost sesizate, ca urmare a ședinței de plen a Senatului din data de 12 octombrie 2026, în vederea dezbaterii și elaborării raportului comun suplimentar asupra **Propunerii legislative 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**, inițiată de Mihai Daniela - senator PSD; Păun Ana-Cynthia-Ioana - senator USR; Stoiciu Victoria - senator Neafiliat; Chilat Crina-Fiorela - deputat PSD; Ciocan Doinița - deputat PSD; Csépp Éva-Andrea - deputat UDMR; Gorghiu Alina-Ștefania - deputat PNL; Hangan Pollyanna-Hanellore - deputat USR; Mihalcea Silvia-Claudia - deputat PSD.

Propunerea legislativă, potrivit Expunerii de motive, transpune prevederile **Directivei (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii**, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 132 din 17 mai 2023, ale **Directivei (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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, din 29 mai 2024, precum și ale Directivei (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, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, din 29 mai 2024.

Reamintim următoarele avize și puncte de vedere transmise asupra proiectului de act normativ:

-**Consiliul Legislativ** a transmis **avizul negativ**, cu nr.631/26.06.2026.

-**Consiliul Economic și Social** a transmis **aviz favorabil**, cu numeroase observații și propuneri, cu nr. 4609/06.07.2026.

-**Agencia Națională a Funcționarilor Publici** a transmis **avizul favorabil** cu nr. 42201/01.07.2026.

-**Consiliul Superior al Magistraturii** a transmis un punct de vedere cu observații, cu nr. 9664/08.09.2026.

-**Comisia pentru buget, finanțe, activitate bancară și piață de capital, Comisia pentru drepturile omului, egalitate de șanse, culte și minorități și Comisia pentru administrație publică** au transmis **avize favorabile**.

În ședințele separate din 13 și 14 octombrie 2026, membrii Comisiei juridice, de numiri, disciplină, imunități și validări și cei ai Comisiei pentru muncă, familie și protecție socială și au hotărât, **cu majoritate de voturi**, să adopte un **raport comun suplimentar de admitere, cu amendamente admise și amendamente respinse, cuprinse în anexa nr. 1, respectiv în anexa nr. 2 la prezentul raport comun suplimentar**. Anexele fac parte integrantă din prezentul raport.

De asemenea, s-a hotărât ca Direcția generală legislativă să fie împuternicită să efectueze toate corelările de tehnică legislativă.

Comisia pentru muncă, familie și protecție socială și Comisia juridică, de numiri, disciplină, imunități și validări supun spre dezbatere și adoptare plenului Senatului **raportul comun suplimentar de admitere, cu amendamente admise și amendamente respinse, și propunerea legislativă**. Raportul comun suplimentar înlocuiește raportul comun depus anterior.

În raport cu obiectul de reglementare, propunerea legislativă face parte din categoria **legilor organice** și urmează a fi luată în dezbatere și adoptare în conformitate cu prevederile art.76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

Potrivit prevederilor art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, și ale art.92 alin.(7) pct.2 din Regulamentul Senatului, republicat, cu privire la proiectul de act normativ înregistrat cu adresa **L445/2026, Senatul este primă Cameră sesizată.**

**Președinte,
Senator Marius HUMELNICU**



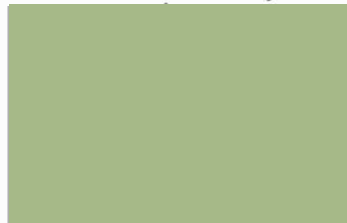
**Președinte,
Senator Ion-Cristinel RUJAN**



**Secretar,
Senator Dorina BARCARI**



**Secretar,
Senator Daniela ȘTEFĂNESCU**



Amendamente admise

la

propunerea legislativă 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 – L445/2026

Nr. crt.	Textul propunerii legislative	Amendamente admise	Motivare / precizari
1.	Titlul legii Propunere legislativă 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	Titlul legii se modifică și va avea următorul cuprins: Propunere legislativă privind consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală, prin măsuri de transparență salarială , precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative	Amendament admis de membrii celor două comisii coraportoare (denumite în continuare comisiile)
2.		Marcarea „Art. I” din debut se elimină, iar Art. II — Art. IV se marchează cu cifre arabe, devenind Art. 1-3.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării conformității redactării cu exigențele normelor de tehnică legislativă
3.	Art. 1. Prezenta lege reglementează măsurile privind transparența salarială și mecanismele de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați, în scopul garantării dreptului la remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală.	Articolul 1 se modifică și va avea următorul cuprins: Art. 1 Prezenta lege stabilește cerințele minime menite să consolideze aplicarea principiului egalității de remunerare pentru muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală, între bărbați și femei, prin măsuri de transparență salarială.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ.
4.		Art. 2 alin. (1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor

	Art. 2 alin. (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajatorilor din sectorul public și privat și respectiv, tuturor lucrătorilor, inclusiv funcționarilor publici și cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin legi speciale, denumiți în continuare lucrători. (2) Dispozițiile prezentei legi privind transparența salarială se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă vacant.	Alineatul (1) al articolului 2 – Domeniul de aplicare se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajaților din sectorul public și privat, și respectiv tuturor lucrătorilor, cu excepția personalului încadrat în instituțiile publice din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională. (2) Dispozițiile prezentei legi se aplică și candidaților la ocuparea unui loc de muncă vacant.	Eliminarea sintagmei „privind transparența salarială”, conform observațiilor Consiliului Legislativ, pentru asigurarea unei redactări conforme cu normele de tehnică legislativă.
5.	Art. 3 - Definiții (1) În sensul prezentei legi termenii și expresiile de mai jos, au următoarele semnificații: a) prin remunerație se înțelege orice remunerație brută de forma salariului de bază, indemnizațiile, sporurile, alte adaosuri, precum și orice alte elemente constitutive complementare sau variabile ale veniturilor salariale brute, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect pentru munca prestată; b) prin nivel de remunerare se înțelege remunerația anuală brută și valoarea orară brută corespunzătoare; c) prin diferență de remunerare între femei și bărbați se înțelege diferența dintre nivelurile medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin ai unui angajator,	La art. 3 alin. (1) lit. a) – s) se modifică și vor avea următorul cuprins: a) categorie de lucrători - grupul lucrătorilor care prestează muncă egală sau o muncă de valoare egală, grupați în mod nearbitrar, pe baza criteriilor prevăzute la art. 4 alin. (2) de către angajatorul lor; b) componente constitutive complementare sau variabile ale remunerației - orice fel de prestații acordate în plus față de salariul sau suma obișnuită de bază sau minimă, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect, în numerar sau în natură pentru munca prestată; c) diferență de remunerare între femei și bărbați - diferența dintre nivelurile medii de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul mediu de remunerare al lucrătorilor de sex masculin; d) diferență mediană de remunerare între femei și bărbați - diferența dintre nivelul median de	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ și CES. Directiva nu cere crearea unui nou compartiment ci crearea unui set de reguli. Directiva nu impune crearea unui nou compartiment în cadrul structurii organizatorice, ci instituirea unui set de reguli și proceduri necesare pentru aplicarea corespunzătoare a prevederilor acesteia. Se menține sintagma „muncă egală sau muncă de valoare egală”, pentru asigurarea concordanței terminologice

exprimată ca procent din nivelul mediu de remunerare al lucrătorilor de sex masculin; d) prin nivel median de remunerare se înțelege nivelul de remunerare la care jumătate din numărul total al lucrătorilor unui angajator câștigă mai mult și cealaltă jumătate câștigă mai puțin; e) prin diferență mediană de remunerare între femei și bărbați se înțelege diferența dintre nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex feminin și nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin; f) prin interval de remunerare de tip cuartilă se înțelege 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) prin muncă egală sau muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic, responsabilități și condiții de muncă; h) prin categorie de lucrători se înțelege grupul lucrătorilor care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, grupați în mod nearbitrar, pe baza criteriilor nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al	remunerare a lucrătorilor de sex feminin și nivelul median de remunerare a lucrătorilor de sex masculin ai unui angajator, exprimată ca procent din nivelul median de remunerare a salariaților de sex masculin; e) discriminare directă – are înțelesul prevăzut la art. 4 lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; f) discriminare indirectă - are înțelesul prevăzut la art. 4 lit. b) din Legea nr. 202/2002; g) - prin muncă egală sau muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic, responsabilități și condiții de muncă; h) hărțuire și hărțuire sexuală - are înțelesul prevăzut la art. 4 lit. c) și d) din Legea nr. 202/2002; i) interval de remunerare de tip cuartilă - 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; j) nivel de remunerare - remunerația anuală brută și valoarea orară brută corespunzătoare; k) nivel median de remunerare - nivelul de remunerare la care jumătate din numărul total al lucrătorilor unui angajator câștigă mai mult și cealaltă jumătate câștigă mai puțin l) organism de control - organismul care exercită funcții de control și de inspecție pe piața forței de muncă, conform prevederilor legale care reglementează activitatea de inspecție a muncii;	cu prevederile Codului muncii și cu terminologia utilizată în legislația națională în materia egalității de tratament. În ceea ce privește noțiunea de „discriminare intersecțională”, se va avea în vedere faptul că legislația națională cuprinde deja noțiunea de „discriminare multiplă”. Astfel, art. 4 lit. h) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați definește discriminarea multiplă ca fiind orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.
--	---	---

sexului, prevăzute la art. 4, alin 2 de către angajatorul lucrătorilor; i) prin discriminare directă se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; j) prin discriminare indirectă se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. b) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; k) prin organism de control se înțelege organismul care exercită funcții de control și de inspecție pe piața forței de muncă, conform prevederilor legale care reglementează activitatea de inspecție a muncii ; l) prin organism de promovare a egalității se înțelege organismul care este autoritatea de stat în domeniul discriminării, în înțelesul art.16 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare; m) prin organism de monitorizare se înțelege organismul care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în înțelesul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;	m) organism de monitorizare - organismul care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în înțelesul Legii nr. 202/2002; n) organism de promovare a egalității - organismul care este autoritatea de stat în domeniul discriminării, în înțelesul art.16 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000; o) remunerație - orice remunerație brută de forma salariului de bază, indemnizațiile, sporurile, alte adaosuri, precum și orice alte elemente constitutive complementare sau variabile ale veniturilor salariale brute, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect pentru munca prestată; p) reprezentanții lucrătorilor la nivelul angajatorului sunt organizațiile sindicale sau, în cazul în care nu există organizații sindicale, reprezentanții angajaților/lucrătorilor prevăzuți la art. 102 alin. (1) punctul B, lit. a) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare. ; q) structura de remunerare - se înțelege ansamblul regulilor, criteriilor, procedurilor existente la nivelul unității care permit evaluarea și compararea valorii muncii pe baza unor criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului, prin care se asigură respectarea principiului egalității de remunerare în scopul eliminării inegalităților și diferențelor de remunerare în funcție de sex, între lucrătorii care prestează muncă egală sau o muncă de valoare egală;	
---	---	--

n) reprezentanții lucrătorilor la nivelul angajatorului sunt cei înțeleși conform art. 102 alin. (1) punctul B litera a) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social; o) prin structură de remunerare se înțelege compartimentul/sistemul de remunerare existent la nivelul unității prin care se asigură respectarea principiului egalității de remunerare în scopul eliminării inegalităților și diferențelor de remunerare în funcție de sex, între lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală; p) prin hărțuirea și hărțuirea sexuală se înțelege termenul prevăzut la art. 4 lit. c) și d) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; r) prin discriminare intersecțională se înțelege discriminarea bazată atât pe criterii de sex, cât și pe orice alte motive de discriminare, care interacționează în mod inseparabil, pentru care se acordă protecție în temeiul O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare; s) prin componente constitutive complementare sau variabile ale remunerației se înțelege orice fel de prestații în plus față de salariul sau suma obișnuită de bază sau minime, pe care lucrătorul le primește direct sau indirect, în numerar sau în natură pentru munca prestată;		
---	--	--

6.	Art. 3, alin. (2) (2) Pentru realizarea unei situații comparabile pentru lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, care prestează aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare, evaluarea nu se limitează la lucrătorii aceluiași angajator, ci se extinde asupra elementelor de remunerare relevante pentru compararea acestora, în condițiile stabilirii unor astfel de elemente, prin lege națională sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă sau național ori a impunerii acestor elemente prin reglementarea de la nivelul întreprinderii-mamă din cadrul unui grup de întreprinderi, atunci când elementele sunt egale sau comparabile.	La art. 3 alin. (2) se modifică și vor avea următorul cuprins: (2) Pentru a stabili dacă lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală, se află într-o situație comparabilă, evaluarea nu se limitează la lucrătorii aceluiași angajator, ci se poate extinde asupra lucrătorilor altor angajatori în condițiile în care există o entitate sau autoritate responsabilă de stabilirea condițiilor de remunerare relevante aplicabile mai multor angajatori de pe teritoriul României, în baza unor dispoziții legale, a existenței unui grup de întreprinderi.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ și CES pentru asigurarea unei redactări conforme cu normele de tehnică legislativă și clarității textului normativ.
7.	Art. 3, alin. (3) (3) Combaterea discriminării intersecționale și asigurarea protecției lucrătorilor nu implică obligații suplimentare pentru angajatori de a culege date referitoare la alte motive de discriminare decât sexul împotriva cărora se acordă protecție, cu excepția situațiilor în care este necesar pentru identificarea discriminării intersecționale.	La art. 3 alin. (3) se modifică și vor avea următorul cuprins: (3) Combaterea discriminării multiple și asigurarea protecției lucrătorilor nu implică obligații suplimentare pentru angajatori de a colecta date referitoare la alte motive de discriminare decât sexul împotriva cărora se acordă protecție.	Amendament admis de membrii Comisiilor
8.	Art. 3 alin. (4) În sensul prezentei legi, discriminarea include unul sau mai multe din următoarele elemente:	La art. 3 alin. (4) partea introductivă, se se modifică și va avea următorul cuprins: (4) În sensul prezentei legi, discriminarea se manifestă sub una sau mai multe dintre următoarele forme:	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea utilizării unei terminologii juridice adecvate și a asigurării rigorii terminologice a textului normativ.
9.	Art. 4, alin. (1) (1) Pentru respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între femei și bărbați, angajatorii organizează la nivelul unității, compartimentul/sistemul de remunerare care să	Art. 4 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Pentru respectarea dreptului la egalitatea de remunerare între femei și bărbați, angajatorii organizează la nivelul unității structura de remunerare	Amendament admis de membrii Comisiilor Amendamentul este necesar pentru

	asigure remunerație egală pentru lucrătorii care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală.	care să asigure remunerație egală pentru lucrătorii care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală.	clarificarea faptului că nu este obligatorie înființarea unui nou compartiment, având în vedere că formularea inițială este ambiguă. Totodată, acesta are rolul de a clarifica obligațiile care revin angajatorilor în aplicarea dispozițiilor legale.
10.	Art. 4, alin. (2) (2) Prin structurile de remunerare prevăzute la alin. (1) se evaluează dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii, pe criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului, criterii convenite împreună cu reprezentanții lucrătorilor, dacă există.	Art. 4 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Prin structurile de remunerare prevăzute la alin. (1) se evaluează dacă lucrătorii se află într-o situație comparabilă în ceea ce privește valoarea muncii, pe criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului lucrătorului, luând în considerare competențele, efortul, responsabilitatea, condițiile de muncă și tipul de contract. Criteriile se stabilesc de angajator, după consultarea reprezentanților lucrătorilor, dacă aceștia există.	Amendament admis de membrii Comisiilor Pentru evitarea unor interpretări divergente și a unor blocaje operaționale, propunem clarificarea faptului că aceste criterii se stabilesc de angajator după consultarea reprezentanților lucrătorilor, dacă aceștia există.
11.	Art. 4 alin. (4) (4) În sprijinul aplicării de către angajatori a prevederilor de la alin. (1), Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu consultarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pune la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociali, în mod ușor accesibil, instrumente/metodologii 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.	Art. 4 alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins: (4) În sprijinul aplicării de către angajatori a prevederilor de la alin. (1), Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, cu consultarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pune la dispoziția angajatorilor și a partenerilor sociali, în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, în mod ușor accesibil, instrumente/metodologii 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.	Amendament admis de membrii Comisiilor Este necesară stabilirea unui termen în care Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați să pună la dispoziția angajatorilor instrumentele și metodologiile prevăzute de lege. În lipsa unui astfel de termen, angajatorii sunt obligați să pună în aplicare noile prevederi privind egalitatea de

			remunerare pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală, fără a avea la dispoziție instrumentele necesare pentru conformare.
12.		La art 4, după alin. (4) se introduce un nou alineat, alin. (4¹), cu următorul cuprins: (4¹) Instrumentele și metodologiile prevăzute la alin. (4) de mai sus cuprind cel puțin: a) criterii și exemple privind evaluarea valorii muncii pe baza competențelor, efortului, responsabilității și condițiilor de muncă; b) modelul de răspuns la solicitările individuale formulate de lucrători privind informațiile referitoare la nivelurile de remunerare și diferențele de remunerare.	Amendament admis de membrii Comisiilor Introducerea unui conținut obligatoriu al acestor instrumente asigură aplicarea unitară a prevederilor legale, facilitează conformarea angajatorilor și contribuie la reducerea riscului unor interpretări neunitare, precum și asigură o predictibilitate mai mare pentru angajatori.
13.	Art. 5 alin. (1) lit. a) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă informații cu privire la: a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul salarial al componentelor constitutive complementare sau variabile și a altor componente în natură sau de natură salarială (ex: bonus sau beneficii de natură salarială) distinct față de dreptul de natură salarială, aferent acesteia, descriere sumară, fără divulgare de secrete comerciale, stabilit	Art. 5 la alin. (1) preambulul și lit. a) se modifică și vor avea următorul cuprins: (1) Angajatorii au obligația de a furniza candidaților la ocuparea unui loc de muncă, cu respectarea prevederilor Legii nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate, informații cu privire la: (...) a) nivelul inițial de remunerare sau intervalul de remunerare aferent postului, precum și, după caz, componentele complementare sau variabile și beneficiile în bani ori în natură relevante pentru postul respectiv.	Amendament admis de membrii Comisiilor Redactarea actuală este neclară și poate genera dificultăți operaționale, nerezultând clar dacă trebuie comunicat un interval separat pentru fiecare componentă, dacă este

	pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, care urmează să fie atribuit pentru postul în cauză;		suficientă o descriere sumară a beneficiilor sau dacă trebuie cuantificate beneficiile.
14.	Art. 6, alin. (1) Angajatorii au obligația de a pune la dispoziția lucrătorilor în cadrul unității, într-un mod ușor accesibil lucrătorilor, criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, a nivelurilor de remunerare, precum și modalitățile de evoluție a remunerației, dacă există.	Art. 6, alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Angajatorii au obligația de a pune la dispoziția lucrătorilor în cadrul unității, într-un mod ușor accesibil lucrătorilor, criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, a nivelurilor de remunerare, precum și modalitățile de evoluție a remunerației, dacă există. Aceste criterii trebuie să fie obiective și neutre din punctul de vedere al sexului.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ. Se propune completarea art. 6 alin. (1), întrucât teza a doua a dispoziției corespunzătoare din directivă nu a fost transpusă în proiectul de lege
15.	Art. 7 alin. (1) Lucrătorii au dreptul de a solicita și de a primi, în scris, personal sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, informații privind nivelul lor individual de remunerare și nivelurile medii de remunerare, defalcate pe criteriul de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală. Angajatorul furnizează informațiile solicitate de lucrători într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data solicitării.	Art. 7 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: Art. 7 alin. (1) Lucrătorii au dreptul de a solicita și de a primi, în scris, personal sau prin intermediul reprezentanților lucrătorilor, informații privind nivelul lor individual de remunerare și nivelurile medii de remunerare, defalcate pe criteriul de sex, pentru categoriile de lucrători care prestează muncă egală sau o muncă de valoare egală . Angajatorul furnizează informațiile solicitate de lucrători într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 30 de zile lucrătoare de la data solicitării.	Amendament admis de membrii Comisiilor
16.	Art. 7 alin. (2) Lucrătorii pot solicita și primi informațiile prevăzute la alin. (1) și prin intermediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Acesta, după primirea solicitării din partea lucrătorilor, realizează demersurile necesare pe lângă angajator și, după primirea informațiilor necesare, le transmite către solicitanți, în format electronic, în termen de 30 de zile de la primirea acestora. Angajatorul furnizează informațiile solicitate într-un termen rezonabil , dar nu mai	Art. 7 alin. (2) se modifică și va avea următorul cuprins: (2) Lucrătorii pot solicita și primi informațiile prevăzute la alin. (1) și prin intermediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Acesta, după primirea solicitării din partea lucrătorilor, realizează demersurile necesare pe lângă angajator și, după primirea informațiilor necesare, le transmite către solicitanți, în format electronic, în termen de 30 de zile de la data primirii acestora. Angajatorul furnizează informațiile	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării unei redactări clare, fluente și conforme cu exigențele normelor de tehnică legislativă.

	târziu de 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării	solicitate nu mai târziu de 60 de zile de la data solicitării.	
17.	Art. 7 alin. (3) Angajatorii au obligația, ca, anual, până la sfârșitul primului trimestru, să asigure informarea lucrătorilor cu privire la dreptul prevăzut la alin. (1) și la procedurile care trebuie urmate pentru exercitarea acestuia.	Art. 7 alin. (3) se modifică și va avea următorul cuprins: (3) Angajatorii au obligația să asigure anual , până la sfârșitul primului trimestru, informarea lucrătorilor cu privire la dreptul prevăzut la alin. (1) și la procedurile care trebuie urmate pentru exercitarea acestuia.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării clarității și fluentei exprimării, prin reformularea textului normativ în acord cu exigențele de tehnică legislativă.
18.	Art. 7 (4) Dacă informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, lucrătorii au dreptul de a solicita angajatorului, personal sau prin intermediul reprezentanților lor, clarificări și informații suplimentare și rezonabile în legătură cu oricare dintre datele furnizate, precum și de a primi un răspuns motivat, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare.	Art. 7 alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins: (4) Dacă informațiile primite sunt inexacte sau incomplete, lucrătorii au dreptul de a solicita angajatorului, personal sau prin intermediul reprezentanților lor, clarificări și informații suplimentare și rezonabile în legătură cu oricare dintre datele furnizate, precum și de a primi un răspuns motivat, în termen de 60 de zile lucrătoare.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării unității exprimării și a conformității redactării cu exigențele normelor de tehnică legislativă
19.	Art. 8 Informațiile furnizate în temeiul articolelor 5, 6 și 7 vor fi puse la dispoziție lucrătorilor sau solicitanților de locuri de muncă într-un format accesibil persoanelor cu dizabilități, adaptat nevoilor specifice acestora.	Art. 8 se modifică și va avea următorul cuprins: Informațiile furnizate în temeiul prevederilor art. 5 - 7 vor fi puse la dispoziție lucrătorilor sau solicitanților de locuri de muncă într-un format accesibil persoanelor cu dizabilități, adaptat nevoilor specifice acestora.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării clarității și preciziei exprimării, în acord cu exigențele normelor de tehnică legislativă
20.	Art. 9 (1) Angajatorii care au cel puțin 100 de lucrători au obligația de a colecta, furniza și de a raporta periodic informalii privind diferențele de remunerare dintre lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin.	Alineatul (1) al articolului 9 – Obligația de raportare se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Angajatorii care au cel puțin 100 de lucrători au obligația de a colecta, furniza și de a raporta periodic informații privind diferențele de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, cu excepția instituțiilor publice din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională.	Amendament admis de membrii Comisiilor
21.	Art. 9 alin.(4) Metodologia de raportare, formatul standard al raportării și termenele exacte se stabilesc prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității	Art. 9 alin. (4) se modifică și va avea următorul cuprins: (4) Metodologia de raportare, formatul standard al raportării și termenele exacte se stabilesc prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării

	sociale, la propunerea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.	sociale, la propunerea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.	caracterului complet și previzibil al reglementării.
22.	Art. 9, alin. (11) În cazul în care diferențele de remunerare dintre femei și bărbați nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorii remediază situația în termen de 90 de zile lucrătoare, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, Inspectoratul Teritorial de Muncă și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, după caz.	Art. 9 alin. (11) se modifică și va avea următorul cuprins: (11) În cazul în care diferențele de remunerare dintre femei și bărbați nu se justifică pe baza unor criterii obiective, neutre din punctul de vedere al sexului, angajatorii remediază situația în termen de 180 de zile.	Amendament admis de membrii Comisiilor
23.	Art. 10. În cazul în care raportarea prevăzută la art. 9 alin. (2) relevă o diferență medie de remunerare între femei și bărbați de cel puțin 5% în oricare dintre categoriile de lucrători, iar angajatorul nu a justificat această diferență pe baza unor criterii obiective și neutre din perspectiva sexului și nu a remediat această diferență nejustificată în ceea ce privește nivelul mediu de remunerare în termen de 6 luni de la transmiterea raportării remunerațiilor , angajatorul are obligația de a efectua o evaluare comună a remunerațiilor, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor, dacă există.	Art. 10. Alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) În cazul în care raportarea prevăzută la art. 9 alin. (2) relevă o diferență medie de remunerare între femei și bărbați de cel puțin 5% în oricare dintre categoriile de lucrători, iar angajatorul nu a justificat această diferență pe baza unor criterii obiective și neutre din perspectiva sexului și nu a remediat această diferență nejustificată conform dispozițiilor art. 9, alin. (11) , angajatorul va efectua o evaluare comună a remunerațiilor, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor, dacă există.	Amendament admis de membrii Comisiilor Amendament pentru corelare cu termenul de la art. 9, alin. (11).
24.	Art. 10 alin. (6) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de 6 luni, în consultare cu reprezentanții lucrătorilor. Inspekția Muncii, Inspectoratul Teritorial de Muncă competent și/sau Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pot fi invitați să participe la proces. Evaluarea comună a remunerațiilor se realizează cu respectarea normelor privind protecția datelor cu caracter personal și a confidențialității datelor, în	Art. 10 alin. (6) se modifică și va avea următorul cuprins: (6) La punerea în aplicare a măsurilor rezultate din evaluarea comună a remunerațiilor, angajatorul remediază diferențele de remunerare nejustificate, într-un interval de 6 luni, stabilit în consultare cu reprezentanții lucrătorilor, dacă există. Inspekția Muncii, prin Inspectoratul Teritorial de Muncă competent și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, după caz, pot fi invitați să participe la proces. Evaluarea comună a remunerațiilor se realizează cu respectarea normelor privind protecția datelor cu	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării clarității și previzibilității reglementării.

	conformitate cu legislația națională și cu Regulamentul (UE) 2016/679.	caracter personal și a confidențialității datelor, în conformitate cu Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (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) cu legislația națională.	
25.	Art. 13, alin. (6) (6) Lucrătorul care se consideră discriminat în materie de remunerare pe criteriul sex, poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termenul prevăzut de art. 20 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,	Art. 13 alin. (6) se modifică și va avea următorul cuprins: (6) Lucrătorul care se consideră discriminat în materie de remunerare pe criteriul de sex, poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termenul prevăzut de art. 20 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare. <i>Lucrătorul care se consideră discriminat pe criteriul de sex poate sesiza angajatorul în termenul menționat mai sus sau până la încetarea relației/raportului de muncă, oricare dintre aceste termene intervine primul.</i>	Amendament admis de membrii Comisiilor
26.	Art. 13 alin. (8) Cererea de chemare în judecată se poate face în termen de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Cererea se poate face și după data încetării raportului de muncă în cadrul căruia se presupune că a avut loc discriminarea, caz în care termenul de prescripție începe să curgă de la data încetării raportului de muncă. La momentul introducerii unei cereri de chemare în judecată, formulării unei sesizări la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau a unei plângeri în atenția	Art. 13, alin. (8) se elimină.	Amendament admis de membrii Comisiilor Propunem eliminarea art. 13, alin. (8) și menținerea regulilor generale din Codul Civil.

	angajatorului, termenul prevăzut la alin. (8) se întrerupe.		
27.	Art. 15 alin. (1) Organizațiile sindicale care au un interes legitim pot iniția orice procedură administrativă sau judiciară cu privire la o încălcare presupusă a drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare.	Art. 15 alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: Art. 15 alin. (1) Organizațiile sindicale, reprezentanții lucrătorilor sau alte entități juridice care au un interes legitim pot iniția orice procedură administrativă sau judiciară cu privire la o presupusă încălcare a drepturilor sau obligațiilor legate de principiul egalității de remunerare	Amendament admis de membrii Comisiilor
28.	Art. 17 lit. a) o măsură de a pune capăt încălcării;	Art. 17 lit. a) se modifică și va avea următorul cuprins: a) măsuri de încetare a situației care generează încălcarea drepturilor;	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, pentru asigurarea unei terminologii conforme exigențelor de rigoare tehnico-juridică și limbajului juridic consacrat.
29.	Art. 19 alin. (1) În cadrul procedurilor referitoare la o acțiune care vizează egalitatea de remunerare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau instanța competentă pot dispune ca angajatorul să prezinte orice element de probă relevant aflat sub controlul său, conform legii. (2) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau instanța competentă pot dispune, în sarcina angajatorului, prezentarea elementelor de probă care conțin informații confidențiale relevante pentru acțiunea privind egalitatea de remunerare	Art. 19 alin. (1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins: (1) În cadrul procedurilor referitoare la o acțiune care vizează egalitatea de remunerare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau instanța competentă poate dispune ca angajatorul să prezinte orice element de probă relevant aflat sub controlul său, conform legii. (2) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau instanța competentă poate dispune, în sarcina angajatorului, prezentarea elementelor de probă care conțin informații confidențiale relevante pentru acțiunea privind egalitatea de remunerare.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform avizului Consiliului Legislativ, pentru corectitudinea exprimării.
30.	Art. 20 alin. (1) lit. b) adresarea de întrebări privind istoricul salarial, conform interdicției de la art. 5 alin. (3);	Art. 20 alin. (1) lit. b) se modifică și va avea următorul cuprins: b) adresarea de întrebări privind istoricul salarial, cu încălcarea interdicției de la art. 5 alin. (3);	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării rigorii exprimării și a conformității

			terminologiei utilizate cu exigențele de tehnică legislativă.
31.	Art. 20 alin. (2) Contravențiunile prevăzute la alin. (1) se sancționează cu amendă în cuantum de minim trei salarii minime brute pe țară garantate în plată și maxim cinci salarii minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data aplicării amenzii, (5) Încălcarea repetată a drepturilor și obligațiilor prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă și se sancționează cu amendă în cuantum de minim cinci salarii minime brute pe țară garantate în plată și maxim zece salarii minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data aplicării amenzii.	Art. 20 alin. (2) și (5) se modifică și vor avea următorul cuprins: (2) Contravențiunile prevăzute la alin. (1) se sancționează cu amendă de la trei salarii minime brute pe țară garantate în plată la cinci salarii minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare la data aplicării amenzii. (5) Încălcarea repetată a drepturilor și obligațiilor prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă și se sancționează cu amendă de la cinci salarii minime brute pe țară garantate în plată la zece salarii minime brute pe țară garantate în plată, în vigoare, la data aplicării amenzii.	Conform avizului Consiliului Legislativ, în vederea asigurării preciziei și rigorii juridice a reglementării.
32.		După articolul 20, se introduce un nou articol, art.20¹ cu următorul cuprins: „Art. 20¹. — (1) Operatorii economici au obligația de a respecta, în executarea contractelor de achiziție publică, a contractelor de achiziție sectorială și a contractelor de concesiune de lucrări sau de servicii, obligațiile prevăzute de prezenta lege privind egalitatea de remunerare între femei și bărbați pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, inclusiv obligațiile de transparentă salarială care le sunt aplicabile. Aceleași obligații revin subcontractanților implicați în executarea acestor contracte. (2) Autoritățile și entitățile contractante, în sensul Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, al Legii nr. 99/2016 privind achizițiile sectoriale și al Legii nr. 100/2016 privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii, cu modificările și completările ulterioare, includ în	Amendament admis de membrii Comisiilor

		documentațiile de atribuire și în contracte clauze privind respectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1), modalitățile de verificare a îndeplinirii acestora pe durata executării contractului, precum și consecințele contractuale ale nerespectării acestora, în condițiile legislației aplicabile. Contractantul are obligația de a include clauzele corespunzătoare în contractele încheiate cu subcontractanții. (3) Autoritățile contractante și entitățile contractante pot exclude 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 sexului. (4) În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Agenția Națională pentru Achiziții Publice, în colaborare cu Inspekția Muncii, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, actualizează documentele standard, formularele, modelele-cadru, ghidurile și celelalte instrumente operaționale, în vederea aplicării prevederilor alin. (1)–(2).	
33.	Art. 21. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați furnizează anual Comisiei Europene date naționale actualizate pentru calcularea diferențelor de remunerare între femei și bărbați într-o formă neajustată. (2) Statisticile respective sunt defalcate în funcție de sex, de sectorul economic, de timpul de lucru (normă întreagă/fracțiune de normă), de controlul	La art. 21, după alin (3), lit. c) se introduce o nouă literă lit. d) cu următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor

	economic (public/privat) și de vârstă și se calculează anual. (3) Până la 7 iunie 2028 și ulterior, din doi în doi ani, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați realizează următoarele sarcini și furnizează datele aferente Comisiei Europene: a) culegerea datelor primite de la angajatori în temeiul art. 9 alin. (7) și publicarea promptă a datelor menționate la art. 9 alin. (1) literele (a)-(f), într-un mod ușor accesibil și ușor de utilizat, care permite compararea angajatorilor, a sectoarelor și a regiunilor din statul membru în cauză și asigurarea faptului că datele din cei patru ani precedenți sunt puse la dispoziție, dacă acestea există; b) colectarea rapoartelor privind evaluările comune ale remunerațiilor în temeiul art. 10 alin. (3). c) agregarea datelor privind numărul și tipurile de acțiuni referitoare la cazuri de discriminare în privința remunerării introduse în fața autorităților competente, inclusiv a organismelor de promovare a egalității, precum și de plângeri introduse în fața instanțelor naționale.	d) analizează cauzele diferenței de remunerare între femei și bărbați și elaborează instrumente pentru evaluarea inegalităților salariale, utilizând, în special, studiile și instrumentele Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE).	
34.	Art. 22 (1) Autoritățile competente privind monitorizarea aplicării principiului egalității de remunerare, respectiv Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, și, după caz, partenerii sociali, colaborează, potrivit competențelor legale, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, cu delimitarea atribuțiilor fiecărei instituții. (2) Instituțiile prevăzute la alin. (1) asigură informarea părților interesate cu privire la	Articolul 22 se modifică astfel: Alin. (3) al art. 22 se elimină	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării unei structuri conforme cu exigențele de tehnică legislativă.

	dispozițiile prezentei legi, în raport cu atribuțiile și competențele fiecărei instituții. (3) Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării colaborează pentru sensibilizarea lucrătorilor, 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, inclusiv prin combaterea discriminării intersecționale în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. (4) În vederea îndeplinirii atribuțiilor prevăzute de prezenta lege, instituțiile prevăzute la alin. (1) vor coopera și vor beneficia de resurse adecvate, stabilite în corelare cu atribuțiile conferite.		
35.		După art 22 se introduce un art nou 22¹, cu următorul cuprins:. Art. 22¹ Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării colaborează pentru sensibilizarea lucrătorilor, 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, inclusiv prin combaterea discriminării multiple în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru munca egala sau pentru o muncă de valoare egala.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării unei structuri conforme cu exigențele de tehnică legislativă.
36.	Art. 25 Punerea în aplicare a prevederilor art. 2 alin. (2), art. 5, art. 6 alin. (2) și art. 7 de către angajatorii din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, se realizează cu respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați printr-o procedură internă, aprobată în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.	art. 25 – se elimină	Amendament admis de membrii Comisiilor

37.		La Art. I se introduce un nou art. 26 cu următorul conținut: ”Art. 26. Prevederile art. 6 și 7 din prezenta lege vor intra în vigoare la data de 7 iunie 2027.”	Amendament admis de membrii Comisiilor Propunem corelarea termenelor de intrare în vigoare a obligațiilor prevăzute la art. 6 și art. 7 cu calendarul de implementare stabilit pentru obligațiile de raportare prevăzute la art. 9.
38.	1. La articolul 16, după alineatul (1³) se introduce un nou alineat, alin. (1⁴) cu următorul cuprins: (1⁴) Prin contractul individual de muncă nu se poate interzice sau limita posibilitatea salariaților de a divulga informații despre remunerația lor.	La Art. II, punctul 1 se elimină.	Amendament admis de membrii Comisiilor Confidențialitatea salariului este prevăzută la art. 163. Modificarea art. 16 nu este justificată tehnic, întrucât art. 16 vizează condițiile de formă ale unui contract de muncă. Art. II la punctul 6 (modificarea art. 163) este suficientă și corectă tehnic pentru a acoperi problema confidențialității salariului în sensul armonizării acestei instituții cu prevederile Directivei.
39.	(4¹) Contractul individual de muncă nu poate conține elemente contrare prevederilor art. 163 alin. (2) din prezentul cod.	Art. II, la pct. 2, textul propus pentru art. 17 alin. (4¹), se modifică și va avea următorul cuprins: (4¹) Contractul individual de muncă nu poate conține elemente contrare prevederilor art. 163 alin. (2).	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor de claritate prevăzute de normele de tehnică legislativă.
40.	3. La articolul 39, după alineatul (1) litera n) se introduce o nouă literă, litera o), cu următorul cuprins:	Art. II, la pct. 3, partea dispozitivă se modifică și va avea următorul cuprins: 3. La articolul 39 alineatul (1), după litera n) se introduce o nouă literă, lit. o), cu următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.

41.	3.art. 39 alin. (1) lit. o) dreptul de a solicita și a primi, în scris, informații cu privire la nivelurile medii de remunerare, defalcate în funcție de sex, pentru categoriile de salariați care prestează aceeași muncă ca ei sau o muncă de aceeași valoare ca a lor”.	Art. II, la pct. 3, textul propus pentru art. 39 alin. (1) lit. o), se modifică și va avea următorul cuprins: o) dreptul de a solicita și a primi, în scris, informații cu privire la nivelurile medii de remunerare, prezentate distinct în funcție de sex, pentru categoriile de salariați care prestează o muncă egală sau o muncă de valoare egală.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării transpunerii complete și corecte a dispozițiilor directivei, precum și a utilizării unei terminologii juridice adecvate și conforme cu exigențele de tehnică legislativă.
42.	4. La articolul 40 alineatul (2), după litera j) se introduce o nouă literă, litera k), cu următorul cuprins:	Art. II, la pct. 4, în cuprinsul părții dispozitive, expresia „litera k),” se va reda sub forma „lit. k),”: 4. La articolul 40 alineatul (2), după litera j) se introduce o nouă literă, lit. k), cu următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.
43.	5. La articolul 159, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alineatele (4) - (6), cu următorul cuprins:	Art. II, la partea dispozitivă a pct. 5, în loc de „alineatele (4) — (6)”, va figura „alin. (4) — (6),”: 5. La articolul 159, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alin. (4) - (6), cu următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.
44.	5. La articolul 159, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alineatele (4)-(6), cu următorul cuprins: (4) ... (5) Criteriile prevăzute la alin. (4) trebuie să aibă un caracter obiectiv și să respecte principiul egalității de tratament între femei și bărbați, înțeles în sensul dispozițiilor art. 1 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între	Art. II, la pct. 5, textul propus pentru art. 159, alin. (5) și (6) se modifică și vor avea următorul cuprins: La articolul 159, după alineatul (3) se introduc trei noi alineate, alineatele (4)-(6), cu următorul cuprins: (4) nemodificat (5) Criteriile prevăzute la alin. (4) trebuie să fie obiective și neutre din punctul de vedere al sexului.	Amendament admis de membrii Comisiilor

	femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. (6) Prevederile alin. (4), referitoare la obligația de informare a evoluției remunerației, nu se aplică angajatorilor care au mai puțin de 50 de salariați.	(6) Prevederile alin. (4) referitoare la obligația de informare a evoluției remunerației se aplică angajatorilor care au mai mult de 50 salariați, cu excepția instituțiilor publice din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională.	
45.	6. La articolul 163, se introduce un nou alineat, alineatul (3), cu următorul cuprins: (3) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lucrătorul poate prezenta informații despre nivelul salariului individual, în scopul aplicării principiului egalității de tratament între femei și bărbați, înțeles în sensul dispozițiilor art. 1 alin. (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare	Art. II, pct. 6. La articolul 163, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alin. (3) cu următorul cuprins: (3) Confidențialitatea prevăzută la alin. (1) nu poate fi opusă salariatului care divulgă informații privind propria remunerație, în scopul aplicării egalității de remunerare pentru muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală. Sunt interzise clauzele contractuale care interzic sau limitează exercitarea acestui drept.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ
46.	7. La mențiunea privind transpunerea unor directive, după litera c) se introduce o nouă literă, litera d), cu următorul cuprins:	Art. II, la partea dispozitivă a pct. 7, exprimarea „litera d),” va fi scrisă „lit. d),” și se elimină expresie „unor directive: 7. La mențiunea privind transpunerea, după litera c) se introduce o nouă literă, lit. d), cu următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.
47.	1. La articolul 23, după alineatul (2) litera d) se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:	Art III, la pct. 1 partea dispozitivă se va reda astfel: 1. La articolul 23 alineatul (2), după litera d) se introduce o nouă literă, lit. e), cu următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.
48.	2. La art. 40, după litera c) se introduce o nouă literă, litera d), cu următorul cuprins:	Art III La pct. 2 partea dispozitivă se va reda astfel: „2. La articolul 40, după litera c) se introduce o nouă literă, lit. d), cu următorul cuprins:”.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării

			exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.
49.	Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 166 din 07 martie 2014, cu modificările și completările ulterioare, se completează și se modifică, după cum urmează:	Art. IV, Partea introductivă va avea următoarea redactare: „Art. IV. - Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 166 din 7 martie 2014, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează:”.	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.
50.	1. La articolul 2, alineatul (5 ¹) se modifică cu următorul cuprins:	Art. IV, la pct. 1, la partea dispozitivă, se modifică astfel: 1. La articolul 2, alineatul (5¹) se modifică și va avea următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.
51.	Art. 2 alin. (5 ¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează conform legii, orice conduită abuzivă de lungă durată, repetată sau sistematică, pe baza criteriilor prevăzute la art.2 alin.1, care se manifestă prin comportament, limbaj, acte, gesturi și înscrisuri care sunt intenționate și care aduc atingere personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice ale unei persoane.	Art. IV, Art. 2 alin. (5¹), se modifică și va avea următorul cuprins: Art. 2, alin. (5¹) „Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament <u>având la bază criteriile prevăzute la alin. (1), cu privire la un angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:</u> a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.	Amendament admis de membrii Comisiilor Noul text propus pentru alin. (5¹) reprezintă o variantă îmbunătățită a aceluiași articol în forma în vigoare azi, căruia i-a fost adăugată referința specifică, expresă la componenta de discriminare, astfel cum este reglementat în art. 2, alin. (5) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000.

52.	2. La articolul 2, alineatul (5 ²) se abrogă.	Art. IV, Punctul 2 se modifică astfel: 2. La articolul 2, alineatul (5²) se modifică și va avea următorul cuprins: (5²): „Constituie hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul prezentei ordonanțe, orice comportament bazat pe unul dintre criteriile prevăzute la alin. (1) care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.	Amendament admis de membrii Comisiilor Noul text propus pentru alin. (5²) reprezintă o variantă îmbunătățită a aceluiași articol în forma în vigoare azi, căruia i-a fost adăugată referința specifică, expresă, la componenta de discriminare, astfel cum este reglementat în art. 2, alin. (5) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000.
53.	3. La articolul 11, alineatul (5) se modifică cu următorul cuprins:	Art. IV, La pct. 3 partea dispozitivă, se modifică astfel: 3. La articolul 11, alineatul (5) se modifică și va avea următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.
54.	Art.18 (3) În vederea prevenirii faptelor de discriminare, Consiliul exercită următoarele atribuții: (a)... (m) n) primește sprijin financiar din partea unor organizații din ară și străinătate în vederea prganizării și desfășurării unor seminarii, dezbateri, mese rotunde și campanii de informare, în domeniu.	Art. IV, La pct. 4., Art. 18, alin. (3), lit. n) se elimină.	Amendament admis de membrii Comisiilor Având în vedere statutul și atribuțiile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, considerăm necesară reanalizarea posibilității instituției de a primi donații, sponsorizări sau alte forme de finanțare din partea persoanelor juridice de drept privat. CNCD exercită atribuții de sancționare a faptelor de discriminare, astfel încât

			persoanele juridice private care acordă asemenea finanțări pot avea, la un moment dat, calitatea de parte în procedurile aflate în competența Consiliului.
55.	Art. 20 alin. (1) Excede competenței Consiliului, soluționarea sesizărilor în următoarele situații: a) raporturile juridice de familie și cele între rude, a căror soluționare intră în competența instanțelor de judecată; b) actele și activitățile cu caracter religios sau de cult, desfășurate de personalul clerical în cadrul organizațiilor religioase; c) faptele reclamate de persoanele private de libertate aflate în executarea pedepselor, a căror soluționare este supusă procedurilor speciale prevăzute de legislația privind executarea pedepselor; d) preținse fapte de discriminare rezultate direct din prevederile unui act normativ cu putere de lege, constatarea conformității acestora cu principiul egalității fiind de competența exclusivă a instanțelor de contencios constituțional sau, după caz, a instanțelor judecătorești.” e) raporturile juridice dintre persoanele juridice fără scop patrimonial, înființate în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, cu excepția situațiilor în care se invocă o discriminare exercitată direct asupra membrilor acestora sau beneficiarilor persoane fizice.” f) faptele sau actele de discriminare pretins a fi săvârșite de către magistrați în exercitarea atribuțiilor profesionale specifice, acestea fiind	Art. IV, La pct. 8 textul propus pentru art. 20 alin. (1^a) - (1⁷) se modifică și va avea următorul cuprins: Art. 20 - (1^a) Sesizarea va cuprinde următoarele elemente: a) datele de identificare ale persoanei care face sesizarea și ale persoanei împotriva căreia se face sesizarea; b) elemente sau indicii minime care să susțină sesizarea; c) semnătura persoanei care face sesizarea. „(1²) Excede competenței Consiliului soluționarea sesizărilor având ca obiect: a) raporturile juridice de familie și cele între rude; b) actele și activitățile cu caracter religios sau de cult, desfășurate de personalul clerical în cadrul organizațiilor religioase; c) anularea, modificarea sau înlocuirea unor acte ori măsuri a căror desființare este dată prin lege în competența instanțelor judecătorești, inclusiv a măsurilor cuprinse în executarea pedepselor și a măsurilor privative de libertate; d) contestarea soluției pronunțate, a considerentelor hotărârilor judecătorești ori a celorlalte acte și măsuri dispuse de judecător sau de procuror în cauza dedusă judecătii, supuse exclusiv căilor de atac prevăzute de lege, precum și actele sau procedurile disciplinare derulate de organele de specialitate împotriva magistraților;	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea asigurării clarității, previzibilității și coerenței reglementării, precum și a corelării terminologiei utilizate cu actul normativ de bază și cu exigențele privind calitatea legii

supuse controlului, căilor de atac sau procedurilor disciplinare prevăzute de legile speciale. (1²) Sesizările primite de Consiliu sunt supuse unei proceduri administrative de filtru realizate de către Colegiul director, fără citarea părților. (1³) În urma procedurii de filtru, Colegiul director poate dispune: a) solicitarea completării petiției; b) respingerea constituirii dosarului. (1⁴) Colegiul director solicită în scris petentului completarea petiției, în termen de 15 zile de la primirea solicitării, sub sancțiunea respingerii, dacă aceasta conține lipsuri formale ce pot fi remediate, cum ar fi: a) lipsa semnăturii; b) lipsa datelor de identificare sau a adreselor de corespondență ale părților; c) absența unor elemente sau indicii minime care să susțină plângerea. (1⁵) Colegiul director respinge constituirea dosarului atunci când: a) plângerea este anonimă iar Consiliul nu poate aplica dispozițiile alin. (1⁴) lit. b); b) fapta este sesizată cu depășirea termenului de 1 an prevăzut la alin. (1); c) fapta sesizată nu intră în competența Consiliului sau se află în unul dintre cazurile prevăzute la alin. (1¹); d) lipsurile semnalate nu au fost remediate de către petent în termenul de 15 zile prevăzut la alin. (1⁴).	e) raporturile juridice interne, administrative sau de asociere din cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial, cu excepția situațiilor în care se invocă o discriminare exercitată direct asupra membrilor acestora sau beneficiarilor persoane fizice; f) pretinse fapte de discriminare care decurg exclusiv din conținutul unei dispoziții cuprinse într-o lege sau într-un act normativ cu putere de lege, constatarea conformității acestora cu principiul egalității fiind de competența exclusivă a instanței de contencios constituțional.” (1³) Sesizările primite de Consiliu sunt supuse unei proceduri administrative de verificare prealabilă a îndeplinirii condițiilor de formă, de competență și de admisibilitate, realizată de către Colegiul director, fără citarea părților. (1⁴) În urma procedurii administrative de verificare prealabilă prevăzută la alin. (1²), Colegiul director poate dispune: a) solicitarea completării sesizării; b) clasarea sesizării; c) transmiterea sesizării, care îndeplinește condițiile prevăzute la alin. (1²), în vederea soluționării potrivit procedurii stabilite la alin. (2). (1⁵) Colegiul director solicită în scris autorului sesizării completarea acesteia, în termen de 15 zile de la primirea solicitării, sub sancțiunea clasării, dacă aceasta conține neregularități ce pot fi remediate, cum ar fi: a) lipsa semnăturii; b) lipsa datelor de identificare sau a adreselor de corespondență ale părților; c) absența unor elemente sau indicii minime care să susțină sesizarea.	
--	---	--

	(1⁶) Rezoluția de respingere a constituirii dosarului adoptată prin Hotărârea Colegiului director poate fi atacată de către petent direct la instanța de contencios administrativ competentă, în termen de 15 zile de la comunicare.	(1⁶) Colegiul director dispune clasarea sesizării atunci când: a) sesizarea este anonimă, iar Consiliul nu poate aplica dispozițiile alin. (1⁴) lit. b); b) fapta este sesizată după împlinirea termenului prevăzut la alin. (1); c) fapta sesizată nu intră în competența Consiliului sau se află în unul dintre cazurile prevăzute la alin. (1²); d) neregularitățile semnalate nu au fost remediate de către autorul sesizării în termenul prevăzut la alin. (1⁵). (1⁷) Rezoluția de clasare a sesizării adoptată prin Hotărârea Colegiului director poate fi atacată de către autorul sesizării direct la instanța de contencios administrativ competentă, în termen de 15 zile de la comunicare.	
56.	9. La articolul 22, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins: Art. 22 (2) Raportul anual de activitate al Consiliului se dezbate și se aprobă de Parlament. Raportul de activitate se depune la birourile permanente ale Camerei Deputaților și Senatului până la data de 15 aprilie a anului următor, fiind pus și la dispoziția publicului pe site-ul instituției. 10. La articolul 22, după alineatul (2) se introduc șase noi alineate, alin. (3) - alin.(8), cu următorul cuprins: Art. 22 alin. (3) În vederea planificării strategice a activității, Consiliul adoptă prin ordin al președintelui, programul de lucru al instituției, care stabilește prioritățile instituției, precum și activitățile viitoare în materia promovării egalității de șanse și combaterii discriminării.”	Art. IV, Pct. 9 și 10 se comasează într-un punct, care dispune modificarea integrală a articolului 22, astfel: 9. „Articolul 22 se modifică și va avea următorul cuprins:” (1) Consiliul este condus de un președinte cu rang de secretar de stat, ales de membrii Colegiului director din rândul acestora, pentru un mandat de 5 ani. Președintele este ordonator principal de credite. Președintele este ajutat în activitatea sa de un vicepreședinte, ales de Colegiul director dintre membrii acestuia, pentru un mandat de 5 ani. (2) Raportul anual de activitate al Consiliului se dezbate și se aprobă de Parlament. Raportul de activitate se depune la birourile permanente ale Camerei Deputaților și Senatului până la data de 15 aprilie a anului următor, fiind pus și la dispoziția publicului pe site-ul instituției.” (2¹) În vederea planificării strategice a activității, Consiliul adoptă prin ordin al președintelui planul de	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă. Propunem limitarea numărului de mandate ale președintelui CNCD la maximum 2 pentru aceeași persoană.

	(4) O dată la patru ani, Consiliul elaborează un Raport, care conține recomandări privind situația egalității de tratament și a discriminării, respectiv eventualele probleme structurale identificate la nivel național. (5) În vederea realizării raportului prevăzut la alin. 2¹, Consiliul are acces la statisticile relevante ale entităților publice și private, partenerilor sociali, întreprinderilor și organizațiilor societății civile, putând să formuleze recomandări cu privire la datele care trebuie colectate.” (6) În procesul de centralizare, prelucrare și raportare statistică, orice date cu caracter personal colectate sunt anonimizate sau, atunci când acest lucru nu este tehnic posibil sunt supuse procedurilor de pseudonimizare. (7) În cazul prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, Consiliul instituie măsuri tehnice și organizatorice adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanelor vizate. (8) Consiliul are obligația de a centraliza și de a pune la dispoziția autorităților naționale competente, la solicitarea acestora, datele de funcționare și concluziile rapoartelor statistice necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de raportare ale României către Comisia Europeană.”	acțiune, stabilind prioritățile instituției, precum și activitățile viitoare în materia promovării egalității de șanse și combaterii discriminării.” (2²) O dată la patru ani, Consiliul elaborează un Raport, care conține recomandări privind situația egalității de tratament și a discriminării, respectiv eventualele probleme structurale identificate la nivel național. (2³) În vederea realizării raportului prevăzut la alin. (2²), Consiliul are acces la statisticile relevante ale entităților publice și private, partenerilor sociali, întreprinderilor și organizațiilor societății civile, putând să formuleze recomandări cu privire la datele care trebuie colectate.” (2⁴) În procesul de centralizare, prelucrare și raportare statistică, orice date cu caracter personal colectate sunt anonimizate sau, atunci când acest lucru nu este tehnic posibil sunt supuse procedurilor de pseudonimizare. (2⁵) În cazul prelucrării categoriilor speciale de date cu caracter personal, Consiliul instituie măsuri tehnice și organizatorice adecvate și specifice pentru protejarea drepturilor fundamentale și a intereselor persoanelor vizate. (2⁶) Consiliul are obligația de a centraliza și de a pune la dispoziția autorităților naționale competente, la solicitarea acestora, datele de funcționare și concluziile rapoartelor statistice necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de raportare ale României către Comisia Europeană.”	
57.	11. La articolul 25, după alineatul (6) se introduce un nou alineat, alin. (6¹), cu următorul cuprins: (6¹) Membrii Colegiului director nu răspund juridic pentru opiniile exprimate sau pentru actele pe care le îndeplinesc, cu respectarea legii, în exercitarea atribuțiilor prevăzute de prezenta lege.	Art. IV, La pct. 11, la art. 25 noul alineat se introduce ca alin. (7): La articolul 25, după alineatul (6) se introduce un nou alineat, alin. (7), cu următorul cuprins: (7) Membrii Colegiului director nu pot fi trași la răspundere juridică pentru voturile și opiniile exprimate, cu excepția situațiilor în care se dovedește	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.

		că și-au exercitat atribuțiile cu rea-credință sau cu gravă neglijență.	Pentru ca membrii acestuia să își poată exercita mandatul în mod independent, obiectiv și feriți de presiuni exterioare, este necesară garantarea unei imunități pentru opiniile și voturile exprimate. Totuși, o imunitate absolută ar plasa membrii Colegiului deasupra legii și ar goli de conținut principiul constituțional al răspunderii. Prin urmare, amendamentul propune o imunitate funcțională relativă, condiționată de exercitarea atribuțiilor cu bună-credință și cu respectarea legii.
58.	Art. 27 - (1 ¹) În temeiul hotărârii definitive a Consiliului, victima discriminării poate investi instanța de judecată cu o acțiune în răspundere civilă, în scopul obținerii unei reparații efective a dreptului încălcat și a acoperirii integrale a prejudiciului suferit.	Art. IV, La pct. 12 textul propus pentru art. 27 alin. (1¹) se elimină.	Amendament admis de membrii Comisiilor Textul în vigoare de la alin. (1) din lege este suficient pentru a se înțelege că persoane se poate adresa instanței, cu sau fără o hotărâre definitivă. Textul propus a fi introdus la alin. (1 ¹) este restrictiv.
59.	13. La articolul 27, alineatul (3) se modifică cu următorul cuprins:	Art. IV, La pct. 13, partea dispozitivă, se modifică astfel: 13. La articolul 27, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:	Amendament admis de membrii Comisiilor Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.
60.	Art. 29 - (3) În vederea exercitării atribuțiilor de organism de egalitate la nivel național, Guvernul asigură Consiliului resursele umane, tehnice și financiare necesare, prin suplimentarea bugetului acestuia și a numărului de posturi, în condițiile legii. (4) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate închiria, concesiona sau primi în administrare, în condițiile legii, în vederea desfășurării activității proprii, bunuri mobile și imobile, proprietate publică sau privată.”	Art. IV, La pct. 16, textul propus pentru art. 29 alin. (3) și (4) se modifică și vor avea următorul cuprins: Art. 29 - (3) În vederea exercitării atribuțiilor de organism de egalitate la nivel național, se vor asigura Consiliului, prin suplimentare de la bugetul de stat, resursele umane, tehnice și financiare necesare, în condițiile legii. (4) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate închiria, concesiona sau primi în administrare, în condițiile legii, în vederea	Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea corelării acesteia cu dispozițiile legale aplicabile în materia finanțării prin bugetul de stat.

		desfășurării activității proprii, bunuri mobile și imobile, proprietate publică sau privată.”	
61.	18. Se abrogă Nota finală, cu următorul conținut: ”NOTĂ: Reproducem mai jos mențiunea referitoare la transpunerea normelor comunitare în dreptul intern din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19/2013 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 183 din 2 aprilie 2013: ”Prezenta ordonanță de urgență transpune prevederile Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) seria L, nr. 180 din 19 iulie 2000, și ale Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), seria L, nr. 303 din 2 decembrie 2000”.	Pct. 18 se elimină	Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă. Pct. 18 se elimină deoarece Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 nu cuprinde nici notă finală, nici notă.
62.	19. La data intrării în vigoare a prezentei legi, Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, publicată în Monitorul Oficial nr.792/02.12.2001 se abrogă.	La pct. 19, norma se redă printr-un articol distinct, având următoarea redactare: 19 „Art. 4 La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 792 din 12 decembrie 2001, cu modificările și completările ulterioare”.	Conform observațiilor Consiliului Legislativ, în vederea respectării exigențelor prevăzute de normele de tehnică legislativă.

Amendamente respinse la

Propunerea legislativă 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 - L445/2026

Nr. crt.	Textul propunerii legislative - L445/2026	Amendamente respinse	Observații
1	Art. I Art. 2. (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajaților din sectorul public și privat, și respectiv tuturor lucrătorilor, inclusiv funcționarilor publici și cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin legi speciale, denumiți în continuare lucrători.	La Art I., art. 2, alin. (1) se modifică și va avea următorul cuprins: (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică tuturor angajaților din sectorul public și privat, și respectiv tuturor lucrătorilor, inclusiv funcționarilor publici și cadrelor militare din sectorul public, precum și celorlalte categorii de personal al căror statut este reglementat prin legi speciale, denumiți în continuare lucrători, cu respectarea prevederilor Legii nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate. Amendament propus de dl senator COȘA Silviu-Iulian	Amendament respins cu majoritate de voturi
2	Art. 9 (1) Angajatorii care au cel puțin 100 de lucrători au obligația de a colecta, furniza și de a raporta periodic informații privind diferențele de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin.	Art. 9 (1) Angajatorii care au cel puțin 100 de lucrători au obligația de a colecta, furniza și de a raporta periodic informații privind diferențele de remunerare între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, cu respectarea prevederilor Legii nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate. Amendament propus de dl senator COȘA Silviu-Iulian	Amendament respins cu majoritate de voturi
3	Art. 25.	La Art. I, art. 25 se modifică și va avea următorul cuprins:	

Nr. crt.	Textul propunerii legislative - L445/2026	Amendamente respinse	Observații
	Punerea în aplicare a prevederilor art. 2, alin. (2), art. 5, art. 6 alin. (2) și art. 7 de către angajatorii din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, se realizează cu respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați printr-o procedură internă, aprobată în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.	Punerea în aplicare a prevederilor art. 2, alin. (2), art. 5, art. 6 alin. (2) și art. 7 de către angajatorii din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, se realizează cu respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați și cu respectarea prevederilor Legii nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate printr-o procedură internă, aprobată în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi. Amendament propus de dl senator COȘA Silviu-Iulian	
4	Art. II Art. 159 (...) (6) Prevederile alin. (4) referitoare la obligația de informare a evoluției remunerației, nu se aplică angajatorilor care au mai puțin de 50 salariați.	La Art. II, art. 159 se modifică și va avea următorul cuprins: (...) (6) Prevederile alin. (4) referitoare la obligația de informare a evoluției remunerației se aplică angajatorilor care au mai mult de 50 salariați, cu respectarea prevederilor Legii nr. 182/2002 privind protecția informațiilor clasificate. Amendament propus de dl senator COȘA Silviu-Iulian	Amendament respins cu majoritate de voturi