



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

B-dul Primăverii nr. 22, sector 1, București, Tel: 0213143400 int.3000, Email: departament@gov.ro



Nr. 3779, 3782, 3797, 3798, 3799, 3802,
3804, 3839, 3840, 3841, 3842, 3843, 3844,
3845, 3852, 3853, 3854, 3838, 3780, 3805
/DRP

02-04-2026

Către: Doamna Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților

Ref. la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. 3852 / DRP
DATA 02.04.2026

Nesecret

Nr. 1048 / PFM / 02.04.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOAMNEI DEPUTAT DASCĂLU CRISTINA - EMANUELA

Subiect: întrebare înregistrată cu nr. 4470A/2026

Stimată doamnă deputat,

Referitor la **întrebarea** dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 4470A/2026, având ca obiect **„Diferența de remunerare și de pensii între femei și bărbați și evaluarea muncii în sectoarele în care predomină femeile”**, vă comunicăm următoarele:

Potrivit celor mai recente date publicate de Eurostat, diferența de remunerare între femei și bărbați (gender pay gap neajustat) în România se situează printre cele mai scăzute din Uniunea Europeană. Astfel, conform datelor disponibile pentru perioada recentă, femeile din România câștigă în medie cu aproximativ 3,7% mai puțin decât bărbații, comparativ cu o medie a Uniunii Europene de aproximativ 11,1%.

Acest indicator reflectă diferența procentuală dintre câștigurile salariale brute orare medii ale bărbaților și femeilor. Deși România se situează printre statele membre cu cele mai mici diferențe salariale de gen, analiza indicatorului trebuie realizată în contextul structurii pieței muncii, unde femeile sunt mai frecvent concentrate în sectoare de activitate cu niveluri salariale mai reduse, precum educația, sănătatea sau asistența socială.

În acest sens, reducerea diferențelor de remunerare rămâne o prioritate a politicilor publice, fiind necesare măsuri care să vizeze atât eliminarea discriminării directe, cât și corectarea factorilor structurali care influențează poziția femeilor pe piața muncii.

În cazul domeniilor în care salarizarea se face din fonduri publice, precum educația, sănătatea și asistența socială în care predomină femeile, remunerarea, respectiv salarizarea se realizează, începând cu luna iulie 2017, potrivit Legii - cadru nr. 153/2017 **privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit art. 6 din acest act normativ, sistemul de salarizare reglementat prin această lege are la bază între alte principii, **principiul nediscriminării**, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție, precum și **principiul egalității**, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală, **principiul importanței sociale a muncii**, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor, **principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariale**, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar, **principiul sustenabilității financiare**.

De asemenea, precizăm că, potrivit art. 10 din Legea - cadru nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare, salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații fără alte criterii.

Subliniem că, în cuprinsul Legii - cadru, există un sistem de stabilire al salariilor de bază în care sunt definite salariile de bază, salariul lunar, veniturile salariale, drepturi care sunt stabilite potrivit unei ierarhii a posturilor în funcție de criteriile prevăzute de lege.

Astfel, precizăm că în cuprinsul sistemului de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, bazat pe principiile enunțate, nu există diferențe de salarizare între femei și bărbați.

Totodată precizăm că Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) coordonează procesul de reformă a sistemului de salarizare din sectorul bugetar, cu următoarele obiective principale:

- creșterea echității salarizării din sectorul bugetar;
- asigurarea unui tratament nediscriminatoriu în aplicarea regulilor de stabilire și de limitare a sporurilor și a altor drepturi care fac parte din componenta variabilă a salariului lunar;
- asigurarea unui nivel competitiv de salarizare pentru toate categoriile de angajați bugetari, printr-o analiză fundamentată care să țină cont de bunele practici în domeniu;
- asigurarea unei dimensiuni de salarizare în raport cu performanța în sectorul bugetar, pe baza unui cadru clar de management al performanței.

Metodologia propusă pentru recalcularea salariilor se va baza pe:

- o structură de clasificare unică pentru toate familiile profesionale și o clasificare revizuită a locurilor de muncă din sectorul public, concepută pe baza unei metodologii analitice de evaluare a locurilor de muncă;
- o grilă unică de salarizare pentru sectorul public, care să corespundă tuturor locurilor de muncă din sectorul public reglementate de actuala lege a salarizării;
- revizuirea sistemului de remunerație variabilă, care acoperă toate drepturile salariale în afara salariului de bază, și plafonarea valorii primelor la 20% din salariul de bază, la nivelul fiecărui ordonator principal de credite.

Noua lege privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice va stabili o metodologie de calcul unificată pentru a asigura un sistem salarial sustenabil din punct de vedere fiscal, echitabil și legat de performanță.

În ceea ce privește domeniul pensiilor, transmitem anexat situația privind evoluția pensiei medii în perioada 2016 - 2026, raportat la aspectele prezentate în cuprinsul solicitării dumneavoastră.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Din perspectiva politicilor publice, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), instituție publică aflată în subordinea MMFTSS, a elaborat și implementat o serie de strategii naționale menite să consolideze eforturile legislative realizate în ultimii 20 de ani în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

În prezent, se află în vigoare *Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022 - 2027*, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.547/2022. Strategia asigură îndeplinirea condiției favorizante privind egalitatea de gen din perspectiva programării fondurilor europene pentru perioada 2021 - 2027 și păstrează o viziune integrată asupra politicilor publice din domeniu.

Documentul strategic este construit pe doi piloni de bază, corespunzători celor două domenii principale de competență ale ANES, și stabilește direcții majore de acțiune pentru îmbunătățirea situației femeilor pe piața muncii, precum și pentru abordarea directă a unor domenii sensibile sau vulnerabile, în care persistă inegalități de gen sau unde problematica egalității gen este mai puțin vizibilă.

În acest context, asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii reprezintă un obiectiv prioritar al Strategiei, fiind promovate măsuri care urmăresc:

- ✓ promovarea perspectivei egalității de șanse între femei și bărbați în politicile de ocupare, mobilitate și migrație a forței de muncă;
- ✓ consolidarea principiului egalității de remunerare pentru muncă egală sau muncă de valoare egală, inclusiv prin măsuri de transparentizare salarială atât în sectorul public, cât și în sectorul privat;
- ✓ reducerea riscului de sărăcie și excluziune socială în rândul femeilor prin creșterea participării acestora pe piața muncii și combaterea discriminării;
- ✓ promovarea unui mediu de muncă incluziv și nediscriminatoriu.

Totodată, domeniile educației și sănătății reprezintă piloni de referință în cadrul Strategiei, având în vedere ponderea ridicată a femeilor angajate în aceste sectoare și rolul lor esențial în dezvoltarea socială.

În domeniul **educației**, Strategia are ca obiectiv general prevenirea și combaterea stereotipurilor și prejudecăților de gen în sistemul de învățământ, prin măsuri precum:

- ✓ eliminarea stereotipurilor privind rolurile și responsabilitățile femeilor și bărbaților în familie și societate;
- ✓ reducerea dezechilibrelor de gen în anumite domenii de studiu, inclusiv în domeniile STEM.

În domeniul **sănătății**, Strategia prevede măsuri menite să crească accesul la servicii de sănătate și la servicii de prevenție pentru femei și bărbați, în special pentru persoanele din grupuri vulnerabile. Printre acestea se numără:

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

- ✓ formarea continuă a personalului medical și comunitar pentru lucrul cu grupuri vulnerabile și dezvoltarea de caravane medico - sociale;
- ✓ programe de sprijin pentru femeile din grupuri vulnerabile în perioada prenatală și postnatală;
- ✓ campanii de informare privind sănătatea reproducerii și educația pentru sănătate, inclusiv în comunități dezavantajate;
- ✓ campanii de conștientizare privind importanța screening-ului pentru principalele tipuri de cancer și dezvoltarea unor programe de prevenție, inclusiv prin inițiative precum „Caravana medicală”.

De asemenea, România a armonizat legislația națională cu Directiva (UE) 2019/1158 *privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată*, care introduce drepturi pentru angajați, în special pentru părinți și îngrijitori, precum concediul parental netransferabil, concediul pentru îngrijirea persoanelor dependente și posibilitatea solicitării unor forme flexibile de organizare a muncii. Implementarea acestor măsuri contribuie la o distribuie mai echilibrată a responsabilităților familiale și la reducerea discriminării indirecte a femeilor pe piața muncii.

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați are rolul de coordonator al Directivei (UE) 2023/970 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

ANES deține competențe partajate cu Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS).

Instrumentul legislativ asumat pentru transpunere îl constituie **proiectul de Lege privind transparența salarială și consolidarea aplicării principiului egalității de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală**, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Legea va aduce și modificări/completări ale următoarelor acte normative:

- Legea nr. 202/2002 *privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 933/2013 *pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați*;
- Ordonanța Guvernului nr.137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, republicată, cu modificările și completările ulterioare

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

De asemenea, la nivelul ANES a fost elaborat **primul Plan național pentru Împuternicirea Economică și Politică a Femeilor 2026 - 2030** (rezultat al unui proiect european „Integrarea perspectivei de gen în politicile publice și procesele bugetare” - Componenta 8 a proiectului - consolidarea egalității de gen în viața publică din România: integrare, guvernanță și leadership) care va fi aprobat prin hotărâre de Guvern și include o **Direcție Prioritară de Acțiune** care vizează - **Integrarea politicilor pieței muncii, prin măsuri de politică publică.**

Acest document strategic vizează combaterea stereotipurilor de gen, în contextul orientării în carieră și accesării locurilor de muncă, și combătând hărțuirea din culturile organizaționale care cuprinde:

1. Măsuri legislative - printre care - **Transpunerea Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială;**

2. Măsuri administrative

- **Ateliere de formare /informare pentru autoritățile publice de la nivel local, județean și național în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă, mobilitate și migrație a forței de muncă**, cu privire la integrarea dimensiunii de gen și dreptul la tratament egal în aceste domenii;

- **Formarea inspectorilor de muncă pentru identificarea inegalităților salariale între femei și bărbați;**

- **Includerea aspectelor legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați, relevante pentru dimensiunea de gen în formatele de inspecție a muncii** (conform ghidurilor OIM: egalitatea în ceea ce privește condițiile de muncă (salarii și beneficii, ore de lucru și concedii);

- **Demnitatea la locul de muncă** (hărțuire sexuală, violență la locul de muncă, riscuri psihosociale cu modificări legate de adoptarea Convenției OIM 190 și a legislației actuale); Grupurile vulnerabile (lucrătorii ocazionali, temporari, sezonieri și lucrătorii operativi; lucrătorii la domiciliu (în special lucrătorii migranți); munca copiilor; munca forțată și traficul de persoane).

- **Dezvoltarea instrumentelor de implementare a legislației privind transparența salarială.**

3. Măsuri de politică publică

- Reducerea riscului de sărăcie și excluziune a femeilor prin îmbunătățirea pieței muncii și reducerea fenomenului discriminării;

- Sprijinirea femeilor antreprenoare, inclusiv creșterea competențelor digitale; Locurile de muncă verzi și sensibile la egalitatea de gen și dezvoltarea agriculturii cu integrarea perspectivei egalității de gen.

MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

4. Date și informații

- Colectarea și publicarea periodică și riguroasă a datelor statistice dezagregate la nivel regional, pe sex și domeniu de activitate, permițând analiza și combaterea diferențelor de remunerare.

- Dezvoltarea unui instrument (în format Excel) pentru măsurarea diferențelor de remunerare în sectorul privat, care poate fi descărcat de pe site-ul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale;

- Revizuirea măsurării diferenței salariale;

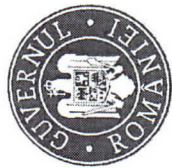
- Efectuarea de cercetări (cantitative și calitative) pentru a înțelege factorii care stau la baza disparității foarte mari de gen pe piața forței de muncă.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Petre - Florin MANOLE
Ministru,
Silvia Monica DINICĂ
Secretar de stat





MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nesecret

Anexa la adresa nr. 1049 / PFM / 02.04.2026

EVOLUȚIA PENSIEI MEDII LUNARE (LEI)
2016 - 2026

Categoria de pensie	Gen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Limită de vârstă	BĂRBAȚI	1.225	1.346	1.473	1.635	1.902	2.090	2.311	2.612	3.268	3.867	3.864
	FEMEI	936	1.030	1.126	1.238	1.426	1.567	1.733	1.958	2.349	2.597	2.616
2. Pensia anticipată/ anticipată parțială	BĂRBAȚI	804	930	1.101	1.245	1.475	1.747	1.979	2.228	2.707	3.034	2.762
	FEMEI	706	803	947	1.072	1.280	1.542	1.739	1.938	2.312	2.541	2.363
3. Pensia de invaliditate	BĂRBAȚI	625	654	683	718	786	821	873	950	1.118	1.238	1.211
	FEMEI	521	541	557	579	630	658	699	761	887	966	947

Notă: valorile din tabel reprezintă valori ale pensiei rezultate din calcul. Conform legislației în vigoare, beneficiarii de pensii ale căror venituri din pensii și indemnizații, cumulate, se situează sub valoarea de 1.281 lei, încasează lunar această valoare, denumită indemnizația socială pentru pensionari