



PE LOCURI, FITI GATA...



**...INCEPE MARATONUL
TRANSPARENTEI!**

**Directiva UE privind transparenta salariala – ce trebuie
sa stii si ce poti face acum**

Munca egala, salariu corect?



Ce înseamna cu adevarat echitatea salariala?

Te-ai întrebat vreodata daca angajatii tai – indiferent de gen – sunt platiti echitabil pentru munca lor? Sau daca pozitiile din companie sunt evaluate clar, obiectiv si transparent?

Uniunea Europeana a decis sa aduca mai multa claritate si echitate:

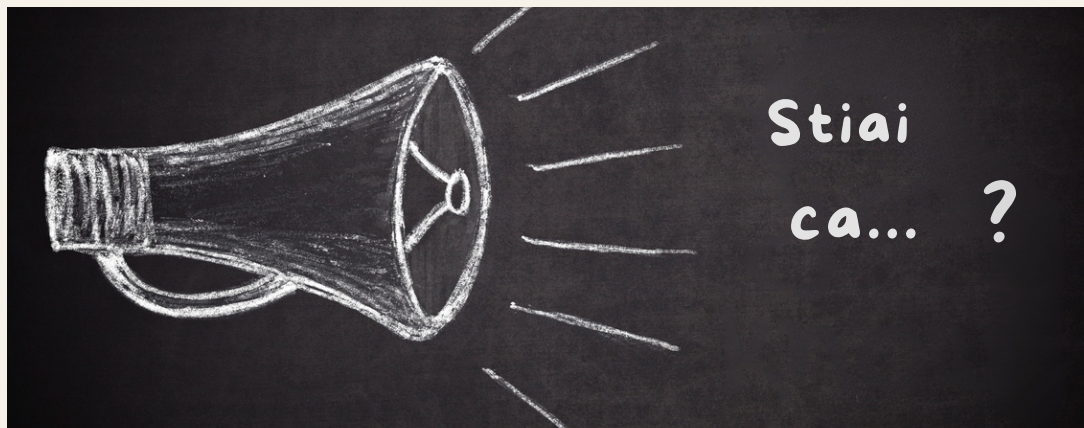
Directiva UE 2023/970 privind transparenta salariala, in vigoare din 7 iunie 2023, se bazeaza pe un principiu simplu:

salariu egal pentru munca de valoare egala.

Toate statele membre UE, inclusiv Romania, trebuie sa transpuna aceasta directiva in legislatia nationala pana in **iunie 2026**.

Incepand cu 2027, companiile vor avea obligatia de a publica un raport de transparenta salariala pe baza datelor din 2026.

! Asadar, ce faci in 2025 poate influenta perceptia asupra companiei tale din 2027 incolo.



În România, diferența salarială de gen se menține la peste **20%**, aproape de media europeană, dar încă prea mare. În multe cazuri, aceste diferențe apar fără intenție, dar asta nu este acceptabil începând cu 2026, ele vor trebui explicate sau ajustate.



Cele mai mari diferențe salariale se înregistrează în:

- sectorul bancar – 30,18%
- sectorul farmaceutic – 16,11%
- retail – 14,82%
- funcțiile de operator – 19,2%



Cele mai mici diferențe sunt în:

- o tehnologie – 11,26%
- o industrie – unde femeile câștigă cu 5,51% mai mult
- o BPO – unde femeile câștigă cu 1,46% mai mult



Diferențele cresc odată cu vârsta.



La nivel de top management, diferențele sunt cele mai mici – 5,76%.

Ce se intampla in alte tari?

Partenerii nostri - **gradar**, in colaborare cu Hochschule Dortmund, au realizat „**Study on Pay Transparency 2025**”, in care au analizat modul in care **216 organizatii din 18 tari** abordeaza transparenta salariala in contextul noii Directive Europene. Rezultatele arata ca, indiferent de tara, transparenta fara structura poate deveni un risc, nu o solutie. De aceea, multe dintre companiile respondente au început sa investeasca în **arhitectura posturilor**, **evaluari obiective** si **comunicare** clara - elemente care transforma bunele intentii în impact real.

Ce am aflat pe scurt?



88% revizuiesc salariile anual

82% se aliniaza cu piata

85% cunosc Directiva UE



37% au un plan de actiune

30% au evaluat structura salariala

10% au inceput traininguri pentru manageri

Nivelul mediu de
transparenta salariala



3,8 din 6



- Arhitectura posturilor = pilonul transparentei salariale
- O evaluare a posturilor este necesara, dar nu suficienta
- Transparenta salariala nu inseamna automat echitate
- Transparența salariala este un proces, nu o masura unica



E momentul pentru un check list rapid:

1. Evaluezi pozitiile din firma dupa criterii clare si obiective?
2. Salariile sunt determinate transparent si echitabil, indiferent de gen?
3. Oferi informatii despre salariul de început candidatilor?
4. Le poti explica angajatilor cum se stabilesc si evolueaza salariile lor?
3. Ai analizat diferentele salariale intre femei si barbati?

Daca ai ezitat la oricare dintre aceste intrebari, este momentul ideal sa începi un audit intern.

CE POTI FACE CONCRET

- *Studiază și înțelege cadrul legal*
- *Apelează la un consultant care să te ajute să:*
 - *Evaluezi corect posturile*
 - *Actualizezi structura salarială*
 - *Realizezi o analiză internă a diferențelor salariale*
 - *Implici liderii*
 - *Comunici deschis*

Transparența salarială nu este doar o obligație legală, ci și o alegere strategică, care reflectă valorile reale ale unei organizații. Este un pas spre încredere, echitate și un mediu de lucru în care oamenii știu că sunt apreciați corect. 2025 este momentul ideal pentru a analiza structura internă, a identifica diferențele și a construi un sistem salarial coerent și clar. Iar dacă simți că ai nevoie de un partener de drum, Cteam e aici pentru tine – cu expertiză, instrumente și soluții concrete.