

LEGE nr. 202 din 19 aprilie 2002 (*republicată*)

privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

EMITENT: PARLAMENTUL

PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 150 din 1 martie 2007

*) Republicată în temeiul [art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2006](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 8 septembrie 2006, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 507/2006](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 8 ianuarie 2007, dându-se textelor o nouă numerotare.

[Legea nr. 202/2002](#) a mai fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 14 februarie 2005, și ulterior a mai fost modificată prin [Legea nr. 340/2006](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 25 iulie 2006.

CAP. I

Dispoziții generale

ART. 1

(1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

(2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

ART. 2

Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

ART. 3

Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase și nu aduc atingere vieții private a cetățenilor.

ART. 4

Termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi, au următoarele definiții:

a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată alta persoană într-o situație comparabilă;

b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care aceasta dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

c) prin hartuire se înțelege situația în care se manifesta un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauza și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d) prin hartuire sexuală se înțelege situația în care se manifesta un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

e) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

f) prin munca de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicator și a aceluiași 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;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hartuirea și hartuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea;

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.

ART. 5

În materia reglementată de prezenta lege dispozițiile prevăzute la art. 4 prevalează asupra oricăror prevederi din alte acte normative, iar în caz de conflicte în domeniu prevalează dispozițiile menționate.

ART. 6

(1) Constituie discriminare dispoziția de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex.

(2) Orice ordin de discriminare împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerat discriminatoriu.

(3) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

(4) Este interzis ca deciziile privind o persoana sa fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauza a unui comportament ce tine de hartuirea sau de hartuirea sexuală a acesteia.

(5) Nu sunt considerate discriminări:

- a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alaptării;
- b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinanta atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

CAP. II

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

ART. 7

(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de muncă ce respecta normele de sănătate și securitate în munca, conform prevederilor legislației în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natura salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și lucrătorii din agricultură.

(3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual, din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice.

ART. 8

(1) Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților.

(2) Angajatorii sunt obligați să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

ART. 9

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătura cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;

f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinanta, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

(3) Este considerată discriminare orice dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriu de sex.

ART. 10

(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(3) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(4) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(5) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- a) femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) angajatul se află în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(6) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (5) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(7) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariată/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

ART. 11

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hartuire sau hartuire sexuală, având ca scop sau efect:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

ART. 12

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

- a) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalca demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11;
- b) să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hartuirii și a hartuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex;

c) sa informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

ART. 13

(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 39 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătura cu cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și membrilor organizației sindicale sau reprezentanților salariaților care au competența să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit art. 39 alin. (1).

ART. 14

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

CAP. III

Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultura și la informare

ART. 15

(1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

(2) Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați.

(3) Instituțiile prevăzute la alin. (2) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.

(4) Restrictionarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare.

(5) Este interzis să se solicite candidaților, la orice formă de învățământ, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor.

ART. 16

(1) Ministerul Educației și Cercetării asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.

(2) Ministerul Educației și Cercetării va promova acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.

ART. 17

Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

ART. 18

Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București sunt responsabile pentru aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

ART. 19

(1) Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producțiile culturale.

(2) Sursele de cultură menționate la alin. (1) asigură nediscriminatoriu condițiile necesare de manifestare și de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în domeniul creației culturale.

ART. 20

(1) Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.

(2) Este interzisă utilizarea în publicitate a situațiilor în care persoanele, indiferent de apartenența la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare și cu caracter pornografic.

(3) Firmele de publicitate au obligația de a cunoaște și de a respecta aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din producțiile publicitare.

ART. 21

(1) Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferile lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femeii sau bărbați, fără discriminare.

(2) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

CAP. IV

Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei

ART. 22

(1) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrativ manageriale și/sau de consultanță.

ART. 23

(1) Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

(2) Toate comisiile și comitetele guvernamentale și parlamentare asigură reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților în componența lor.

(3) Partidele politice au obligația să prevadă în statutele și regulamentele interne acțiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum și să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în propunerea candidaților la alegerile locale, generale și pentru Parlamentul European.

CAP. V

Autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

ART. 24

(1) Se înființează Agenția Natională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), denumită în continuare Agenția, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, finanțată de la bugetul de stat, cu sediul în municipiul București.

(2) Agenția elaborează și propune proiectul de buget propriu și îl înaintează ministrului muncii, solidarității sociale și familiei spre aprobare, în condițiile legii.

(3) Agenția promovează principiul egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei și asigură integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale.

(4) Instituțiile și autoritățile prevăzute la art. 22 alin. (1):

a) elaborează semestrial planuri de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât și în politicile, programele și proiectele specifice domeniului de activitate;

b) raportează anual Agenției progresele obținute.

(5) Instituțiile, autoritățile și organizațiile prevăzute la art. 23 alin. (1) și (2) raportează anual Agenției stadiul privind reprezentarea femeilor și bărbaților la nivel decizional, precum și măsurile propuse și realizate pentru îmbunătățirea situațiilor care nu respecta principiul reprezentării paritare.

(6) Planurile de acțiune sunt evaluate și avizate de Agenție, care urmărește aplicarea lor în practica.

(7) Agenția va elabora trimestrial analize și rapoarte privind participarea femeilor și bărbaților la activitatea decizională, în administrația publică, la nivel central și local, în sfera economică, socială și politică.

ART. 25

Agenția îndeplinește următoarele funcții:

a) de strategie, prin care se asigură fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

b) de armonizare cu reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul sau de activitate;

c) de reprezentare, prin care se asigură, în numele statului român, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniul sau de activitate;

d) de autoritate de stat, prin care se asigura integrarea activa și vizibila a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniul sau de activitate și funcționarea organismelor din subordinea și coordonarea sa.

ART. 26

(1) În exercitarea funcțiilor prevăzute la art. 25, Agenția îndeplinește, în principal, următoarele atribuții:

a) coordonează aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;

b) propune Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigura aplicarea acestora;

c) avizează, prin intermediul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, proiectele de acte normative, inițiate de alte autorități, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze independente privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate;

e) elaborează, propune și implementează proiecte și programe de parteneriat cu finanțare internă și/sau externă;

f) elaborează, fundamentează și dezvoltă programe și proiecte, aprobate potrivit legii, în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

g) coordonează implementarea și, după caz, implementează programele Uniunii Europene privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

h) este reprezentată în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori programelor derulate în România de către instituțiile Uniunii Europene, în vederea respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la alocarea resurselor;

i) reprezintă Guvernul României în organismele europene și internaționale din domeniu și colaborează cu structuri similare din alte țări;

j) primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al discriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii;

k) cooperează cu autorități centrale și locale, cu instituții de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;

l) colaborează permanent cu partenerii sociali, inclusiv cu organizațiile neguvernamentale implicate în domeniul egalității de gen, la elaborarea și implementarea politicilor publice, în vederea realizării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

m) poate contribui financiar la susținerea proiectelor în parteneriat cu organizațiile neguvernamentale care desfășoară activități în domeniul egalității de gen, în condițiile legii;

n) sprijină formarea funcționarilor publici și salariaților instituțiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

o) elaborează, tipărește și difuzează, în țara și în străinătate, materiale de informare privind politicile guvernamentale în domeniu, precum și materiale publicitare ori publicații periodice din domeniu;

p) asigură comunicarea informațiilor din sfera guvernamentală necesare Comisiei Europene în vederea redactării raportului de implementare a directivelor europene;

r) urmărește, împreună cu instituțiile și autoritățile publice responsabile, aplicarea și respectarea prevederilor tratatelor și convențiilor internaționale la care România este parte, în domeniul drepturilor omului și al egalității de șanse. Agenția contribuie la elaborarea rapoartelor periodice de evaluare a progreselor în aplicarea documentelor juridice internaționale.

(2) În scopul îndeplinirii atribuțiilor sale, Agenția poate solicita informații de la autorități ale administrației publice centrale și locale, alte instituții și autorități publice, societăți comerciale la care statul este acționar sau asociat, organizații patronale și sindicale reprezentative la nivel național, acestea având obligația de a furniza datele solicitate.

ART. 27

(1) Agenția este condusă de un președinte, cu rang de secretar de stat, numit prin decizie a primului-ministru, la propunerea ministrului muncii, solidarității sociale și familiei, în condițiile legii.

(2) Mandatul președintelui este de 5 ani și poate fi reînnoit o singura dată.

(3) Mandatul președintelui încetează înainte de termen numai în caz de demisie, incompatibilitate cu alte funcții publice sau private ori în caz de deces.

(4) Revocarea din funcție a președintelui poate fi dispusă, prin decizie a primului-ministru, în cazul neîndeplinirii corespunzătoare a atribuțiilor ce deriva din exercitarea mandatului, potrivit legii.

(5) Președintele conduce întreaga activitate a Agenției și reprezintă Agenția în raporturile cu Guvernul, cu ministerele, cu alte autorități ale administrației publice, cu organizații, precum și în raporturile cu persoane fizice și juridice, romane sau străine.

(6) În exercitarea atribuțiilor sale președintele emite ordine, norme și instrucțiuni. Ordinele, normele și instrucțiunile cu caracter normativ se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, în condițiile legii.

(7) Președintele este ordonator terțiar de credite.

(8) În îndeplinirea atribuțiilor sale, președintele Agenției poate consulta experți/experte în domeniul egalității de gen, cu recunoaștere la nivel național și internațional.

ART. 28

(1) Organizarea, funcționarea, precum și alte atribuții ale Agenției, în afară celor prevăzute în mod expres în prezenta lege, se stabilesc prin statut.

(2) Coordonarea și atribuțiile compartimentelor din cadrul Agenției se stabilesc prin regulamentul de organizare și funcționare, aprobat prin ordin al președintelui.

ART. 29

(1) Agenția va funcționa cu un număr maxim de 156 de posturi de funcționari publici și personal contractual inclusiv președintele, din care: 30 de posturi existente la începerea funcționării acesteia, 42 de posturi se asigura prin redistribuire din cadrul numărului maxim de posturi aprobat Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și 84 de posturi prin suplimentare ca urmare a prezentei legi.

(2) Repartizarea numărului de posturi prevăzut la alin. (1) se stabilește prin ordin al președintelui Agenției.

(3) Salarizarea personalului Agenției se face în conformitate cu prevederile legale aplicabile personalului din organele de specialitate ale administrației publice.

(4) Agenția coordonează activitatea structurilor specifice pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați prevăzute la alin. (1).

ART. 30

(1) Agenția poate beneficia de donații și sponsorizări în condițiile legii.

(2) Pentru finanțarea activității Agenției pot fi utilizate și fonduri externe rambursabile și nerambursabile.

ART. 31

(1) Se înființează Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) a carei activitate este coordonată de președintele Agenției care este și președintele CONES.

(2) CONES preia, de la data constituirii legale, atribuțiile Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES). Atribuțiile CONES, inclusiv cele stipulate de prezenta lege, sunt prevăzute de regulamentul propriu de organizare și funcționare, elaborat de către Agenție și aprobat de CONES, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(3) CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național,

precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea.

(4) Componenta CONES este propusă de președintele Agenției, în termen de maximum 30 de zile de la data numirii acestuia, cu consultarea autorităților publice, organizațiilor și asociațiilor prevăzute la alin. (3), și se aproba prin decizie a primului-ministru. CONES este legal constituită la data aprobării de către primul-ministru a componentei acesteia.

(5) CONES asigură coordonarea activității comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).

(6) Reuniunile CONES se desfășoară trimestrial la sediul Agenției. Secretariatul CONES este asigurat de compartimentul desemnat prin ordin al președintelui Agenției.

(7) În cadrul ședințelor trimestriale, CONES analizează rapoartele periodice transmise de comisiile județene, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) și decide asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficiențelor în asigurarea egalității de șanse între sexe, constatate în teritoriu, în anumite domenii de activitate.

(8) Președintele Agenției prezintă, semestrial, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați raportul privind activitatea desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituție membră a CONES pentru promovarea egalității de șanse între bărbați și femei în domeniul sectorial de activitate.

ART. 32

(1) În fiecare județ și în municipiul București funcționează comisia județeană, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).

(2) COJES este alcătuită din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate și ai altor organe de specialitate ale administrației publice locale sau ai autorităților administrative locale, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale, precum și din reprezentanți ai ONG-urilor, de la nivel local, desemnați de acestea.

(3) Atribuțiile COJES și programul de activitate se stabilesc de către președintele Agenției.

(4) COJES-urile colectează date relevante în vederea elaborării și publicării, trimestrial, a rapoartelor privind condiția femeilor și bărbaților în diferite domenii de activitate.

(5) Rapoartele sunt înaintate de către președintele COJES președintelui ANES pentru a fi dezbătute în ședințele CONES, precum și pentru a fi date publicității.

(6) Președintele COJES este reprezentantul în teritoriu al ANES și este desemnat în condițiile prevăzute de Regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, aprobat prin hotărâre a Guvernului.

ART. 33

Agencia asigura respectarea și exercita controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul sau de activitate, prin instituțiile aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și de eliminare a discriminării directe și indirecte bazate pe criteriul de sex, după cum urmează:

a) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigura respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neincadrate în muncă;

b) Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale asigura aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

c) Inspekția Muncii asigura controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sau de competență;

d) Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ, asigura aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților;

e) Agenția Națională pentru Protecția Familiei asigura aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul combaterii violenței în familie;

f) Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii "Alexandru Darabont" - București, aflate în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniile lor specifice de activitate și pun la dispoziție datele și informațiile pe care le dețin, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu.

ART. 34

Ministerul Educației și Cercetării, prin inspectoratele școlare teritoriale, asigura includerea în planurile de învățământ și în alte instrumente curriculare, precum și în activitatea curentă a unităților de învățământ a măsurilor de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

ART. 35

Ministerul Sănătății Publice, celelalte ministere și instituțiile centrale cu rețea sanitară proprie asigura, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, respectiv

structurile similare ale acestor direcții, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de munca.

ART. 36

(1) Institutul Național de Statistica sprijină activitatea și colaborează cu Agenția pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovati de Comisia Europeană.

(2) Institutul Național de Statistica introduce indicatorul de sex în toate documentele și lucrările privind viața economică, socială, politica și culturală și publica periodic date statistice, segregate pe sexe, referitoare la condiția femeilor și bărbaților în societatea românească.

ART. 37

Consiliul Economic și Social, prin Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament, sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.

ART. 38

(1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de munca.

(2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se considera discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplica procedurile de soluționare a acestora și solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 39 alin. (1).

(3) În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de munca.

(4) Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de munca, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.

CAP. VI

Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

ART. 39

(1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se considera discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de munca.

(2) În cazul în care aceasta sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajata care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

ART. 40

(1) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(2) Cererile persoanelor care se considera discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

ART. 41

Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

ART. 42

(1) Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

(2) Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanța potrivit legii.

ART. 43

(1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

(2) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis ca i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

ART. 44

(1) Sarcina probei revine persoanei impotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecata, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, care trebuie să dovedească neincalcarea principiului egalității de tratament.

(2) Agenția, sindicatele, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiție și pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

CAP. VII

Sanțiuni

ART. 45

Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

ART. 46

(1) Constituie contravenții și se sancționează cu amenda contravențională de la 1.500 lei la 15.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2) - (4), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (3), art. 11-14 și ale art. 15-23.

(2) Discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii, constatată prin același proces-verbal, se sancționează potrivit dispozițiilor [art. 10 alin. \(2\) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001](#), aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 180/2002](#), cu modificările și completările ulterioare.

(3) Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către:

a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (3), precum și ale art. 11-14;

b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2)-(4), precum și ale art. 15-23.

CAP. VIII

Dispoziții finale

ART. 47

Dispozițiile prezentei legi referitoare la contravenții se completează cu cele ale [Ordonanței Guvernului nr. 2/2001](#), aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 180/2002](#), cu modificările și completările ulterioare.

ART. 48

Prezenta lege intra în vigoare la 30 de zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

ART. 49

Prezenta lege transpune:

- a) Directiva Consiliului nr. 76/207/CEE din 9 februarie 1976 pentru implementarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei referitor la accesul la ocupare, pregătire profesională, promovare și condiții de munca, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 39 din 14 februarie 1976, cu modificările și completările aduse prin Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2002/73/CE din 23 septembrie 2002, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 269 din 5 octombrie 2002;
- b) art. 1, 2, 4, 5, 6 și 7 din Directiva 75/117/CEE din 10 februarie 1975 pentru aplicarea principiului plății egale pentru femei și bărbați, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 45 din 19 februarie 1975;
- c) art. 10 și 12 din Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind implementarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în munca a lucratoarelor gravide, lauze sau care alăptează;
- d) Directiva 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probatorie în cazurile de discriminare bazată pe criteriul de sex, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 14 din 20 ianuarie 1998;
- e) Clauza 2, pct. 5 și 6 din Directiva Consiliului nr. 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului, încheiat de UNICEF, CEIP și CES, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 145 din 19 iunie 1996;
- f) Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei angajați într-o activitate independentă, inclusiv agricolă, precum și protecția lucratoarelor independente în timpul sarcinii și al maternității.

NOTA:

Reproducem mai jos prevederi care nu sunt încorporate în forma republicată a [Legii nr. 202/2002](#) și care se aplica, în continuare, ca dispoziții proprii ale actelor modificatoare:

- [art. IV din Ordonanța Guvernului nr. 84/2004](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați:

"[Art. IV. - Pe data de 15 aprilie 2005 se abroga Hotărârea Guvernului nr. 967/1999](#) privind constituirea și funcționarea Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 30 noiembrie 1999, cu modificările ulterioare."

- [art. II și III din Legea nr. 340/2006](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați:

"Art. II. - Prevederile [art. 29 alin. \(1\) din Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, astfel cum sunt modificate prin prezenta lege, se aplica începând cu data de 1 ianuarie 2007.

Art. III. - Orice dispoziții care încalca principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, cuprinse în contractele individuale sau colective de muncă, în regulamentele interne ale unităților, în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor sindicale și patronale ori ale asociațiilor nonprofit sau ale celor cu scop lucrativ sunt și rămân abrogate."

- [art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2006](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați:

"Art. II. - În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, Guvernul, la propunerea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, va aproba prin hotărâre Statutul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați."
