

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

privind egalitatea de șanse între femei și bărbați*)

EMITENT: PARLAMENTUL

PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 135 din 14 februarie 2005

*) Republicată în temeiul [art. V din Ordonanța Guvernului nr. 84/2004](#) 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. 799 din 30 august 2004 și aprobată cu modificări prin [Legea nr. 501/2004](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.092 din 24 noiembrie 2004, dându-se textelor o nouă numerotare.

[Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 301 din 8 mai 2002.

CAP. I

Dispoziții generale

ART. 1

(1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

(2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse 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 între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, participării la decizie, precum și în alte domenii reglementate prin legi specifice.

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 tratamentul mai puțin favorabil aplicat unei persoane, după criteriul de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată o alta persoană într-o situație comparabilă;

b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care prevederi, criterii sau practici, aparent neutre, ar pune persoane de un anumit sex într-un anumit dezavantaj, în comparație cu persoane de sex opus, cu excepția cazului în care prevederea, criteriul sau practica se justifică în mod obiectiv

printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a scopului sunt adecvate și necesare;

c) prin hartuire se înțelege orice comportament nedorit, având legătura cu faptul ca o persoana este de un sex sau altul, care apare cu scopul sau are ca efect atingerea demnității persoanei și crearea unui mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator;

d) prin hartuire sexuală se înțelege orice comportament nedorit - verbal, nonverbal sau fizic - de natura sexuală, care are ca scop sau ca efect atingerea demnității persoanei și/sau crearea unui mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator;

e) prin măsuri stimulative sau de discriminare pozitivă se înțelege acele măsuri speciale care sunt adoptate 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 indicatori 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.

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) Este interzisă discriminarea directă sau indirectă după criteriul de sex.

(2) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;

b) măsurile stimulative, temporare, pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c) cerințele de calificare pentru activități în care particularitățile de sex constituie un factor determinant datorită specificului condițiilor și modului de desfășurare a activităților respective.

CAP. II

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

ART. 7

(1) Prin egalitatea de șanse și 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 egala;
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 munca ce respecta normele de sănătate și securitate în munca, conform prevederilor legislației în vigoare;

g) beneficii, altele decât cele de natura salariala, precum și la securitate socială;

h) organizații patronale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

(2) În conformitate cu alin. (1), de egalitatea de sanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de munca beneficiază toți lucrătorii, inclusiv cei care exercita o activitate independenta, precum și lucrătorii din agricultura.

ART. 8

(1) Angajatorii sunt obligați sa asigure egalitatea de sanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminarilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților.

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

ART. 9

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, în legatura cu relațiile de munca, 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 munca ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natura salariala, 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 munca în care, datorită naturii activităților

profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristica legată de sex este o cerinta profesională autentică și determinanta, cu condiția însă ca obiectivul urmărit sa fie legitim și cerinta sa fie proporțională.

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

ART. 10

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

(2) Este interzis sa i se solicite unei candidate, în vederea angajării, sa prezinte un test de graviditate.

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

ART. 11

(1) Sunt considerate discriminare după criteriul de sex atât hartuirea, cat și hartuirea sexuală a unei persoane de către o alta persoana la locul de munca sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea. 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.

(2) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hartuire sau hartuire sexuală, având ca scop:

a) de a crea la locul de munca o atmosfera de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influenta negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuală.

ART. 12

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportamente, definite drept discriminare după criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

a) sa prevadă în regulamentele de ordine interioară ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care incalca 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)-d) și la art. 11;

b) sa asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hartuirii și a hartuirii sexuale la locul de munca, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentare de ordine interioară pentru prevenirea oricărui act de discriminare după criteriul de sex;

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

ART. 13

(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de munca, 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. 43 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 aplica în mod corespunzător și membrilor organizației sindicale sau reprezentanților salariaților care au competența să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de munca potrivit art. 43 alin. (1).

ART. 14

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare după criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de munca unic la nivel național, cât și la negocierea contractelor colective de munca la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interdicere 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 tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultura și la informare

ART. 15

(1) Este interzisă orice formă de discriminare după 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 munca, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

(2) Instituțiile de învățământ de stat și particulare, factorii sociali care se implica în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în planurile de învățământ, în programele analitice și în alte instrumente curriculare măsuri de respectare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

(3) Instituțiile menționate la alin. (2) vor aplica măsuri de promovare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în activitatea lor curentă.

ART. 16

(1) Ministerul Educației și Cercetării asigură, prin mijloace specifice, instruirea și educarea în spiritul egalității de șanse între sexe.

(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 după 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 creează condiții pentru aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și 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 creeze condiții pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare după criteriul de sex, la produsele 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

Publicitatea care prejudiciază, după criteriul de sex, respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii și onoarei unei persoane în viața publică și/sau particulară, este interzisă.

ART. 21

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

(2) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nici o 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) Autoritățile publice centrale și locale, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice 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.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de

experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

ART. 23

Pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați autoritățile publice centrale și locale vor adopta măsuri stimulative de reprezentare echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților în cadrul autorităților decizionale ale partenerilor sociali, cu respectarea criteriilor de competență.

CAP. V

Autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și 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 prin bugetul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, cu sediul în municipiul București.

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

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 asigură integrarea activă și vizibilă 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 asigură aplicarea acestora;

c) avizează, la solicitarea 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 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) coordonează și/sau implementează programele Comisiei Europene privind egalitatea de gen;

g) este reprezentată în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori programelor derulate în România de către Uniunea Europeană, în vederea respectării principiului egalității de gen la alocarea resurselor;

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

i) primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și al discriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private;

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

k) 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;

l) elaborează, tipărește și difuzează, în țară și în străinătate, materiale de informare privind politicile guvernamentale în domeniu.

(2) Alte atribuții ale Agenției se stabilesc prin Statutul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, aprobat prin hotărâre a Guvernului.

(3) 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, asimilat din punct de vedere al salarizării cu funcția de director general din minister, numit de către ministrul muncii, solidarității sociale și familiei, în condițiile legii.

(2) Președintele 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.

(3) 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.

(4) Președintele este ordonator secundar de credite.

ART. 28

(1) Structura organizatorică a Agenției se stabilește prin Statutul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Sanse între Femei și Bărbați, aprobat prin hotărâre a Guvernului.

(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 se înființează cu data de 1 ianuarie 2005 și începe să funcționeze din data de 1 martie 2005, cu un număr de 30 de posturi de funcționari publici și personal contractual și cu câte cel puțin un post din cadrul direcțiilor pentru dialog, familie și solidaritate socială județene și a municipiului București, înființat în baza prevederilor [Hotărârii Guvernului nr. 285/2004](#) privind aplicarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, asigurate prin redistribuire din numărul de posturi aprobat Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

(2) Salarizarea personalului din aparatul central al Agenției se face în conformitate cu prevederile legale aplicabile personalului din organele de specialitate ale administrației publice centrale.

(3) 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

Agenția asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi.

ART. 32

(1) Se înființează Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES), a carei activitate este coordonată de președintele Agenției. CONES preia, de la data constituirii legale, atribuțiile Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES).

(2) Alte atribuții ale CONES sunt prevăzute de regulamentul propriu de organizare și funcționare, elaborat de către Agenție și aprobat de CONES și 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.

ART. 33

În fiecare județ și în municipiul București se constituie comisia județeană, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES), în vederea îndeplinirii prevederilor [Hotărârii Guvernului nr. 285/2004](#), coordonată de responsabilul aplicării prevederilor prezentei legi din cadrul direcției pentru dialog, familie și solidaritate socială județeană și a municipiului București.

ART. 34

Agenția asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul sau de activitate, prin instituțiile coordonate sau subordonate Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și de eliminare a discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, după cum urmează:

a) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul furnizării de servicii pentru ocuparea și formarea profesională de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neincadrate în muncă;

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

c) Inspekția Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul stabilirii relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă;

d) Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ, asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și

tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.

ART. 35

Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale - I.N.C.S.M.P.S. București și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii - I.N.C.D.P.M. "Alexandru Darabont" - București, aflate în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și 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. 36

Inspekția Muncii efectuează controlul aplicării prevederilor prezentei legi, conform art. 34 lit. c), atât în sectorul public, cât și în cel privat, prin inspectoratele teritoriale de munca.

ART. 37

Ministerul Educației și Cercetării, prin inspectoratele școlare teritoriale, efectuează controlul privind 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 tratament între femei și bărbați.

ART. 38

Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, exercită controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și 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. 39

Avocatul Poporului colaborează cu Agenția și, până la data de 1 martie 2005, cu Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, pentru soluționarea plangerilor privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, pentru combaterea discriminării pe baza de sex în domeniile reglementate prin prezenta lege.

ART. 40

Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu Agenția și, până la data de 1 martie 2005, cu Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană.

ART. 41

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

ART. 42

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

(2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se considera discriminate după criteriul de sex sesizări/reclamații, aplica procedurile de soluționare a acestora și solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 43 alin. (1).

(3) În unitățile în care nu exista organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și 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 după criteriul de sex

ART. 43

(1) Angajații au dreptul ca în cazul în care se considera discriminați după criteriul 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 angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte după criteriul de sex în domeniul muncii, în baza prevederilor prezentei legi, are dreptul să transmită sesizarea/reclamația atât Agenției, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, la secțiile specializate pentru conflicte de muncă și litigii de muncă ori de asigurări sociale în a căror rază teritorială de competență își desfășoară activitatea angajatorul sau făptuitorul ori, după caz, la instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

(3) În cazul în care o persoană se considera vătămată în baza prevederilor prezentei legi și transmite o sesizare/reclamație Agenției, președintele Agenției emite, în termen de 10 zile, un aviz consultativ privind oportunitatea sancționării faptei de discriminare sesizate, denumit în continuare aviz.

(4) Instanța judecătorească competentă potrivit alin. (2), în cazul în care considera necesar în vederea soluționării cauzei cu care a fost sesizată, poate solicita Agenției un raport.

(5) Hotărârea pronunțată de instanța judecătorească se comunica și Agenției.

(6) Prin cererea introdusă în condițiile prevăzute la alin. (2) persoana angajata care se considera discriminata după criteriul de sex are dreptul sa solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

ART. 44

(1) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte după criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul sa introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun.

(2) Prin cererea introdusă în condițiile prevăzute la alin. (1) persoana care se considera discriminata după criteriul de sex are dreptul sa solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

ART. 45

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

ART. 46

(1) Instanța de judecată poate dispune ca persoana vinovată sa plătească despăgubiri persoanei care se considera discriminata după criteriul de sex și își emite pretențiile în fața instanței judecătorești, într-un quantum ce reflecta în mod corespunzător prejudiciul suferit.

(2) Valoarea prejudiciului va fi stabilită de către instanța potrivit dreptului comun.

ART. 47

(1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de munca o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat sa plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de munca, 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 munca a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis ca i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de munca, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

ART. 48

(1) Persoanele care se considera discriminate după criteriul de sex pot adresa sesizări/reclamații Agenției sau pot introduce cereri direct la instanțele judecătorești competente.

(2) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei

discriminări directe sau indirecte, care trebuie sa dovedească neincalcarea principiului egalității de tratament.

(3) Cererile persoanelor care se considera discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

(4) 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 procesuala activa în justiție și pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

CAP. VII

Sanțiuni

ART. 49

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

ART. 50

(1) Constituie contravenții și se sancționează cu amenda contravențională de la 15.000.000 lei la 150.000.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (2), art. 11, art. 13 și ale art. 15-21.

(2) Constatarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se face de către:

a) inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca în a căror raza teritorială se afla sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului și, respectiv, de către personalul împuternicit al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (2), art. 11 și ale art. 13;

b) inspectorii din inspectoratele școlare județene și al municipiului București, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 15 și 16;

c) inspectorii din direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, conform legislației sanitare în vigoare, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 17 și 18;

d) personalul împuternicit din cadrul inspectoratelor teritoriale pentru cultura și culte, Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorilor sau/și din cadrul autorităților administrației publice locale, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 19-21.

(3) Procesele-verbale de constatare a contravențiilor se transmit de îndată Agenției, pentru aviz.

(4) Pentru aplicarea sancțiunilor Agenția transmite avizul, în termenul prevăzut la art. 43 alin. (3), Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

CAP. VIII

Dispoziții finale

ART. 51

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

ART. 52

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

ART. 53

Prezenta lege transpune Directiva Consiliului nr. 76/207/EEC 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 muncă, 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.

NOTA:

Reproducem mai jos prevederile [art. II, III, IV și VI din Ordonanța Guvernului nr. 84/2004](#) care nu sunt încorporate în textul republicat al [Legii nr. 202/2002](#) și care se aplica, în continuare, ca dispoziții proprii ale [Ordonanței Guvernului nr. 84/2004](#), aprobată cu modificări prin [Legea nr. 501/2004](#).

"Art. II. - Statutul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Sanse între Femei și Bărbați se elaborează de către aceasta și se aproba prin hotărâre a Guvernului în termen de 60 de zile de la data numirii în funcție a președintelui Agenției.

Art. III. - Organizarea, funcționarea și atribuțiile comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de sanse între femei și bărbați (COJES) se aproba prin hotărâre a Guvernului în termen de 90 de zile de la data constituirii legale a Comisiei naționale în domeniul egalității de sanse 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 sanse între femei și bărbați (CODES), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 30 noiembrie 1999, cu modificările ulterioare.

.....
.....

Art. VI. - Prezenta ordonanța intra în vigoare la 3 zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I."

