

LEGE Nr. 202 din 19 aprilie 2002 * Republicata**
privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati

EMITENT: PARLAMENTUL ROMÂNIEI

PUBLICATA ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 150 din 1 martie 2007

*) Republicata în temeiul art. III din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea si completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse între femei si barbati, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 8 septembrie 2006, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 507/2006, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 8 ianuarie 2007, dându-se textelor o noua numerotare.

Legea nr. 202/2002 a mai fost republicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 14 februarie 2005, si ulterior a mai fost modificata prin Legea nr. 340/2006 pentru modificarea si completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse între femei si barbati, publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 25 iulie 2006.

CAP. 1

Dispozitii generale

ART. 1

(1) Prezenta lege reglementeaza masurile pentru promovarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, în vederea eliminarii tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vietii publice din România.

(2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de sanse si de tratament între femei si barbati se înțelege luarea în considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora.

ART. 2

Masurile pentru promovarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati si pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplica în domeniul muncii, educatiei, sanatatii, culturii si informarii, politicii, participarii la decizie, furnizarii si accesului la bunuri si servicii, precum si în alte domenii reglementate prin legi speciale.

ART. 3

Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase si nu aduc atingere vietii private a cetatenilor.

ART. 4

Termenii si expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi, au urmatoarele definitii:

a) prin discriminare directa se înțelege situatia în care o persoana este tratata mai putin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratata alta persoana într-o situatie comparabila;

b) prin discriminare indirecta se înțelege situatia în care o dispozitie, un criteriu sau o practica, aparent neutra, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu exceptia cazului în care aceasta dispozitie, acest criteriu sau aceasta practica este justificata obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzatoare si necesare;

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

d) prin hartuire sexuala se înțelege situatia în care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

e) prin actiuni pozitive se înțelege acele actiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalitatii de sanse între femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare;

f) prin munca de valoare egala se înțelege activitatea remunerata care, în urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic;

g) prin discriminare bazata pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau în alt loc în care aceasta își desfasoara activitatea;

h) prin discriminare multipla se înțelege orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare.

ART. 5

În materia reglementata de prezenta lege dispozitiile prevazute la art. 4 prevaleaza asupra oricaror prevederi din alte acte normative, iar în caz de conflicte în domeniu prevaleaza dispozitiile mentionate.

ART. 6

(1) Constituie discriminare dispozitia de a discrimina o persoana pe baza criteriului de sex.

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

(3) Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex.

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

(5) Nu sunt considerate discriminari:

a) masurile speciale prevazute de lege pentru protectia maternitatii, nasterii si alaptarii;

b) actiunile pozitive pentru protectia anumitor categorii de femei sau barbati;

c) o diferenta de tratament bazata pe o caracteristica de sex când, datorita naturii activitatilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfasoara, constituie o cerinta profesionala autentica si determinanta atât timp cât obiectivul e legitim si cerinta proportionala.

CAP. 2

Egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul muncii

ART. 7

(1) Prin egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati;

- b) angajare în toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egala;
- d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional;
- f) conditii de munca ce respecta normele de sanatate si securitate în munca, conform prevederilor legislatiei în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natura salariala, precum si la sistemele publice si private de securitate sociala;
- h) organizatii patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestatii si servicii sociale, acordate în conformitate cu legislatia în vigoare.

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca beneficiaza toti lucratorii, inclusiv persoanele care exercita o activitate independenta, precum si lucratorii din agricultura.

(3) Prevederile prezentei legi se aplica tuturor persoanelor, functionari publici si personal contractual, din sectorul public si privat, inclusiv din institutiile publice.

ART. 8

(1) Angajatorii sunt obligati sa asigure egalitatea de sanse si de tratament între angajati, femei si barbati, în cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare si functionare si în regulamentele interne ale unitatilor.

(2) Angajatorii sunt obligati sa îi informeze permanent pe angajati, inclusiv prin afisare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au în ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca.

ART. 9

(1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, în legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

- a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea si/sau încetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;
- d) stabilirea remuneratiei;
- e) beneficii, altele decât cele de natura salariala, precum si la securitate sociala;
- f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala;
- g) evaluarea performantelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesionala;
- i) aplicarea masurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
- k) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca în care, datorita naturii activitatilor profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt

desfasurate, o caracteristica legata de sex este o cerinta profesionala autentica si determinanta, cu conditia ca obiectivul urmarit sa fie legitim si cerinta sa fie proportionala.

(3) Este considerata discriminare orice dispozitie de a discrimina o persoana pe criteriu de sex.

ART. 10

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

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

(3) Este interzis sa i se solicite unei candidate, în vederea angajarii, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un angajament ca nu va ramâne însarcinata sau ca nu va naste pe durata de valabilitate a contractului individual de munca.

(4) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de munca interzise femeilor gravide si/sau care alapteaza, datorita naturii ori conditiilor particulare de prestare a muncii.

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

a) femeia salariata este gravida sau se afla în concediu de maternitate;

b) angajatul se afla în concediu de crestere si îngrijire a copilului în vârsta de pâna la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

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

(7) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de crestere si îngrijire a copilului în vârsta de pâna la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de munca sau la un loc de munca echivalent, având conditii de munca echivalente si, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunatatire a conditiilor de munca la care ar fi avut dreptul în timpul absentei.

ART. 11

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

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

b) de a influenta negativ situatia persoanei angajate în ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce tine de viata sexuala.

ART. 12

Pentru prevenirea si eliminarea oricaror comportamente, definite drept discriminare bazata pe criteriul de sex, angajatorul are urmatoarele obligatii:

a) sa prevada în regulamentele interne ale unitatilor sanctiuni disciplinare, în conditiile prevazute de lege, pentru angajatii care încalca demnitatea personala a altor angajati prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare, definite la art. 4 lit. a) - e) si la art. 11;

b) sa asigure informarea tuturor angajatilor cu privire la interzicerea hartuirii si a hartuirii sexuale la locul de munca, inclusiv prin afisarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unitatilor pentru prevenirea oricarui act de discriminare bazat pe criteriul de sex;

c) sa informeze imediat dupa ce a fost sesizat autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul aplicarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati.

ART. 13

(1) Constituie discriminare si este interzisa modificarea unilaterala de catre angajator a relatiilor sau a conditiilor de munca, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamatie la nivelul unitatii sau care a depus o plângere, în conditiile prevazute la art. 39 alin. (2), la instantele judecatoresti competente, în vederea aplicarii prevederilor prezentei legi si dupa ce sentinta judecatoreasca a ramas definitiva, cu exceptia unor motive întemeiate si fara legatura cu cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplica în mod corespunzator si membrilor organizatiei sindicale sau reprezentantilor salariatilor care au competenta sa acorde sprijin în rezolvarea situatiei la locul de munca potrivit art. 39 alin. (1).

ART. 14

Pentru prevenirea actiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de munca unic la nivel national, de ramura, cât si la negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitati, partile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare si, respectiv, clauze privind modul de solutionare a sesizarilor/reclamatiiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

CAP. 3

Egalitatea de sanse si de tratament în ceea ce priveste accesul la educatie, la sanatate, la cultura si la informare

ART. 15

(1) Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex în ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de instruire si de formare profesionala, inclusiv ucenicia la locul de munca, la perfectionare si, în general, la educatia continua.

(2) Instructiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implica în procese instructiv-educative, precum si toti ceilalti furnizori de servicii de formare si de perfectionare, autorizati conform legii, vor include în programele nationale de educatie teme si activitati referitoare la egalitatea de sanse între femei si barbati.

(3) Instructiile prevazute la alin. (2) au obligatia de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum si masuri concrete de garantare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, conform legislatiei în vigoare.

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

(5) Este interzis sa se solicite candidatelor, la orice forma de învățământ, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un angajament ca nu vor ramâne însărcinate sau ca nu vor naste pe durata studiilor.

ART. 16

(1) Ministerul Educatiei si Cercetarii asigura, prin mijloace specifice, instruirea, pregatirea si informarea corespunzatoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public si privat, pe tema egalitatii de sanse pentru femei si barbati.

(2) Ministerul Educatiei si Cercetarii va promova acele manuale scolare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care sa nu cuprinda aspectele de discriminare între sexe, precum si modelele si stereotipurile comportamentale negative în ceea ce priveste rolul femeilor si al barbatilor în viata publica si familiala.

ART. 17

Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex în ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de asistenta medicala si la programele de prevenire a îmbolnavirilor si de promovare a sanatatii.

ART. 18

Directiile de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti sunt responsabile pentru aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul sanatatii, în ceea ce priveste accesul la serviciile medicale si calitatea acestora, precum si sanatatea la locul de munca.

ART. 19

(1) Institutiile publice de cultura, precum si orice alte structuri si formatiuni care promoveaza actul cultural sub orice forma au obligatia sa aplice masurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fara discriminare bazata pe criteriul de sex, la productiile culturale.

(2) Sursele de cultura mentionate la alin. (1) asigura nediscriminatoriu conditiile necesare de manifestare si de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora în domeniul creatiei culturale.

ART. 20

(1) Publicitatea care prejudiciaza dupa criteriul de sex respectul pentru demnitatea umana, aducând atingere imaginii unei persoane în viata publica si/sau particulara, precum si a unor grupuri de persoane este interzisa.

(2) Este interzisa utilizarea în publicitate a situatiilor în care persoanele, indiferent de apartenenta la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare si cu caracter pornografic.

(3) Firmele de publicitate au obligatia de a cunoaste si de a respecta aplicarea principiului egalitatii de sanse si de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din productiile publicitare.

ART. 21

(1) Institutiile publice, autoritatile publice, precum si organizatiile guvernamentale asigura accesul la informatiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitantilor, femei sau barbati, fara discriminare.

(2) Informatiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati si nu vor contine, promova sau provoca nicio forma de discriminare bazata pe criteriul de sex.

CAP. 4

Egalitatea de sanse între femei si barbati în ceea ce priveste participarea la luarea deciziei

ART. 22

(1) Institutiile si autoritatile publice centrale si locale, civile si militare, unitatile economice si sociale, precum si partidele politice, organizatiile patronale si sindicale si alte entitati nonprofit, care își desfasoara activitatea în baza unor statute proprii,

promoveaza si sustin participarea echilibrata a femeilor si barbatilor la conducere si la decizie si adopta masurile necesare pentru asigurarea participarii echilibrate a femeilor si barbatilor la conducere si decizie.

(2) Prevederile alin. (1) se aplica si la nominalizarea membrilor si/sau participantilor în orice consiliu, grup de experti si alte structuri lucrative manageriale si/sau de consultanta.

ART. 23

(1) Pentru realizarea în fapt a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, institutiile si autoritatile publice centrale si locale, structurile de dialog social, patronatele si sindicatul, partidele politice asigura reprezentarea echitabila si echilibrata a femeilor si barbatilor la toate nivelurile decizionale.

(2) Toate comisiile si comitetele guvernamentale si parlamentare asigura reprezentarea echitabila si paritara a femeilor si barbatilor în componenta lor.

(3) Partidele politice au obligatia sa prevada în statutele si regulamentele interne actiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum si sa asigure reprezentarea echilibrata a femeilor si barbatilor în propunerea candidatilor la alegerile locale, generale si pentru Parlamentul European.

CAP. 5

Autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul aplicarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati

ART. 24

(1) Se înfiinteaza Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse între Femei si Barbati (ANES), denumita în continuare Agentia, ca organ de specialitate al administratiei publice centrale, cu personalitate juridica, în subordinea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, finantata de la bugetul de stat, cu sediul în municipiul Bucuresti.

(2) Agentia elaboreaza si propune proiectul de buget propriu si îl înainteaza ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei spre aprobare, în conditiile legii.

(3) Agentia promoveaza principiul egalitatii de sanse si de tratament între barbati si femei si asigura integrarea activa a perspectivei de gen în toate politicile si programele nationale.

(4) Institutiile si autoritatile prevazute la art. 22 alin. (1):

a) elaboreaza semestrial planuri de actiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât si în politicile, programele si proiectele specifice domeniului de activitate;

b) raporteaza anual Agentiei progresele obtinute.

(5) Institutiile, autoritatile si organizatiile prevazute la art. 23 alin. (1) si (2) raporteaza anual Agentiei stadiul privind reprezentarea femeilor si barbatilor la nivel decizional, precum si masurile propuse si realizate pentru îmbunatatirea situatiilor care nu respecta principiul reprezentarii paritare.

(6) Planurile de actiune sunt evaluate si avizate de Agentie, care urmareste aplicarea lor în practica.

(7) Agentia va elabora trimestrial analize si rapoarte privind participarea femeilor si barbatilor la activitatea decizionala, în administratia publica, la nivel central si local, în sfera economica, sociala si politica.

ART. 25

Agentia 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, Agentia 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, 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 sustinerea proiectelor în parteneriat cu organizatiile neguvernamentale care desfasoara activitati în domeniul egalitatii de gen, în conditiile legii;

n) sprijina formarea functionarilor publici si salariatilor institutiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicarii principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati;

o) elaboreaza, tipareste si difuzeaza, în tara si în strainatate, materiale de informare privind politicile guvernamentale în domeniu, precum si materiale publicitare ori publicatii periodice din domeniu;

p) asigura comunicarea informatiilor din sfera guvernamentala necesare Comisiei Europene în vederea redactarii raportului de implementare a directivelor europene;

r) urmareste, împreuna cu institutiile si autoritatile publice responsabile, aplicarea si respectarea prevederilor tratatelor si conventiilor internationale la care România este parte, în domeniul drepturilor omului si al egalitatii de sanse. Agentia contribuie la elaborarea rapoartelor periodice de evaluare a progreselor în aplicarea documentelor juridice internationale.

(2) În scopul îndeplinirii atributiilor sale, Agentia poate solicita informatii de la autoritati ale administratiei publice centrale si locale, alte institutii si autoritati publice, societati comerciale la care statul este actionar sau asociat, organizatii patronale si sindicale reprezentative la nivel national, acestea având obligatia de a furniza datele solicitate.

ART. 27

(1) Agentia este condusa de un presedinte, cu rang de secretar de stat, numit prin decizie a primului-ministru, la propunerea ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei, în conditiile legii.

(2) Mandatul presedintelui este de 5 ani si poate fi reînnoit o singura data.

(3) Mandatul presedintelui înceteaza înainte de termen numai în caz de demisie, incompatibilitate cu alte functii publice sau private ori în caz de deces.

(4) Revocarea din functie a presedintelui poate fi dispusa, prin decizie a primului-ministru, în cazul neîndeplinirii corespunzatoare a atributiilor ce deriva din exercitarea mandatului, potrivit legii.

(5) Presedintele conduce întreaga activitate a Agentiei si reprezinta Agentia în raporturile cu Guvernul, cu ministerele, cu alte autoritati ale administratiei publice, cu organizatii, precum si în raporturile cu persoane fizice si juridice, române sau straine.

(6) În exercitarea atributiilor sale presedintele emite ordine, norme si instructiuni. Ordinele, normele si instructiunile cu caracter normativ se publica în Monitorul Oficial al României, Partea I, în conditiile legii.

(7) Presedintele este ordonator tertiar de credite.

(8) În îndeplinirea atributiilor sale, presedintele Agentiei poate consulta experti/experte în domeniul egalitatii de gen, cu recunoastere la nivel national si international.

ART. 28

(1) Organizarea, functionarea, precum si alte atributii ale Agentiei, în afara celor prevazute în mod expres în prezenta lege, se stabilesc prin statut.

(2) Coordonarea si atributiile compartimentelor din cadrul Agentiei se stabilesc prin regulamentul de organizare si functionare, aprobat prin ordin al presedintelui.

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 asigură 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 cărei 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 aprobă 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 sedintelor 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

institutie membra a CONES pentru promovarea egalitatii de sanse între barbati si femei în domeniul sectorial de activitate.

ART. 32

(1) În fiecare judet si în municipiul Bucuresti functioneaza comisia judeteana, respectiv a municipiului Bucuresti, în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati (COJES).

(2) COJES este alcatuita din reprezentanti ai serviciilor publice deconcentrate si ai altor organe de specialitate ale administratiei publice locale sau ai autoritatilor administrative locale, ai organizatiilor sindicale si ai asociatiilor patronale, precum si din reprezentanti ai ONG-urilor, de la nivel local, desemnati de acestea.

(3) Atributiile COJES si programul de activitate se stabilesc de catre presedintele Agentiei.

(4) COJES-urile colecteaza date relevante în vederea elaborarii si publicarii, trimestrial, a rapoartelor privind conditia femeilor si barbatilor în diferite domenii de activitate.

(5) Rapoartele sunt înaintate de catre presedintele COJES presedintelui ANES pentru a fi dezbatute în sedintele CONES, precum si pentru a fi date publicitatii.

(6) Presedintele COJES este reprezentantul în teritoriu al ANES si este desemnat în conditiile prevazute de Regulamentul de organizare si functionare al comisiilor judetene si a municipiului Bucuresti, în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati, aprobat prin hotarâre a Guvernului.

ART. 33

Agentia asigura respectarea si exercita controlul asupra aplicarii prevederilor prezentei legi în domeniul sau de activitate, prin institutiile aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, care au în responsabilitate aplicarea de masuri de promovare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati si de eliminare a discriminarii directe si indirecte bazate pe criteriul de sex, dupa cum urmeaza:

a) Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca asigura respectarea principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul aplicarii masurilor pentru stimularea ocuparii fortei de munca, precum si în domeniul protectiei sociale a persoanelor neîncadrate în munca;

b) Casa Nationala de Pensii si Alte Drepturi de Asigurari Sociale asigura aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul administrarii si gestionarii sistemului public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale;

c) Inspectoratul National de Muncă asigura controlul aplicarii masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul sau de competenta;

d) Consiliul National de Formare Profesionala a Adultilor, autoritate administrativa autonoma cu rol consultativ, asigura aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în elaborarea politicilor si strategiilor privind formarea profesionala a adultilor;

e) Agentia Nationala pentru Protectia Familiei asigura aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul combaterii violentei în familie;

f) Institutul National de Cercetare Stiintifica în Domeniul Muncii si Protectiei Sociale si Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protectia Muncii "Alexandru Darabont" - Bucuresti, aflate în coordonarea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, sunt responsabile cu promovarea si asigurarea egalitatii de sanse si de tratament între

femei si barbati în domeniile lor specifice de activitate si pun la dispozitie datele si informatiile pe care le detin, necesare elaborarii strategiilor si politicilor în domeniu.

ART. 34

Ministerul Educatiei si Cercetarii, prin inspectoratele scolare teritoriale, asigura includerea în planurile de învățământ si în alte instrumente curriculare, precum si în activitatea curenta a unitatilor de învățământ a masurilor de respectare a principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati.

ART. 35

Ministerul Sanatatii Publice, celelalte ministere si institutiile centrale cu retea sanitara proprie asigura, prin directiile de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, respectiv structurile similare ale acestor directii, aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul sanatatii, în ceea ce priveste accesul la serviciile medicale si calitatea acestora, precum si sanatatea la locul de munca.

ART. 36

(1) Institutul National de Statistica sprijina activitatea si colaboreaza cu Agentia pentru dezvoltarea statisticii de gen si pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovati de Comisia Europeana.

(2) Institutul National de Statistica introduce indicatorul de sex în toate documentele si lucrarile privind viata economica, sociala, politica si culturala si publica periodic date statistice, segregate pe sexe, referitoare la conditia femeilor si barbatilor în societatea româneasca.

ART. 37

Consiliul Economic si Social, prin Comisia pentru egalitatea de sanse si tratament, sprijina, în conformitate cu atributiile sale, integrarea principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în actele normative cu implicatii asupra vietii economico-sociale.

ART. 38

(1) Confederatiile sindicale desemneaza, în cadrul organizatiilor sindicale din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca.

(2) Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate pe baza criteriului de sex sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor, în conformitate cu prevederile art. 39 alin. (1).

(3) În unitatile în care nu exista organizatie sindicala unul dintre reprezentantii alesi ai salariatilor are atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca.

(4) Opinia reprezentantilor sindicali din unitati, cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca, se mentioneaza în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.

CAP. 6

Solutionarea sesizarilor si reclamatiiilor privind discriminarea bazata pe criteriul de sex

ART. 39

(1) Angajatii au dreptul ca, în cazul în care se considera discriminati pe baza criteriului de sex, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau împotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.

(2) În cazul în care aceasta sesizare/reclamatie nu a fost rezolvata la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajata care prezinta elemente de fapt ce conduc la prezumtia existentei unei discriminari directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât sa sesizeze institutia competenta, cât si sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta în a carei circumscriptie teritoriala îsi are domiciliul sau resedinta, respectiv la sectia/completul pentru conflicte de munca si drepturi de asigurari sociale din cadrul tribunalului sau, dupa caz, instanta de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data savârșirii faptei.

ART. 40

(1) Persoana care prezinta elemente de fapt ce conduc la prezumtia existentei unei discriminari directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul sa se adreseze institutiei competente sau sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta, potrivit dreptului comun, si sa solicite despagubiri materiale si/sau morale, precum si/sau înlaturarea consecintelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a savârșit.

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

ART. 41

Instanta judecatoreasca competenta sesizata cu un litigiu, în vederea aplicarii prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, sa dispuna ca persoanele responsabile sa puna capat situatiei discriminatorii într-un termen pe care îl stabileste.

ART. 42

(1) Instanta de judecata competenta potrivit legii va dispune ca persoana vinovata sa plateasca despagubiri persoanei discriminate dupa criteriul de sex, într-un quantum ce reflecta în mod corespunzator prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

(2) Valoarea despagubirilor va fi stabilita de catre instanta potrivit legii.

ART. 43

(1) Angajatorul care reintegreaza în unitate sau la locul de munca o persoana, pe baza unei sentinte judecatoresti ramase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat sa plateasca remuneratia pierduta datorita modificarii unilaterale a relatiilor sau a conditiilor de munca, precum si toate sarcinile de plata catre bugetul de stat si catre bugetul asigurarilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât si angajatului.

(2) Daca nu este posibila reintegrarea în unitate sau la locul de munca a persoanei pentru care instanta judecatoreasca a decis ca i s-au modificat unilateral si nejustificat, de catre angajator, relatiile sau conditiile de munca, angajatorul va plati angajatului o despagubire egala cu prejudiciul real suferit de angajat.

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilita potrivit legii.

ART. 44

(1) Sarcina probei revine persoanei împotriva careia s-a formulat sesizarea/reclamatia sau, dupa caz, cererea de chemare în judecata, pentru fapte care permit a se prezuma existenta unei discriminari directe sau indirecte, care trebuie sa dovedeasca neîncalcarea principiului egalitatii de tratament.

(2) Agentia, sindicatul, organizatiile neguvernamentale care urmaresc protectia drepturilor omului, precum si alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuala activa în justitie si pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

CAP. 7 Sanctiuni

ART. 45

Încalcarea prevederilor prezentei legi atrage raspunderea disciplinara, materiala, civila, contraventionala sau penala, dupa caz, a persoanelor vinovate.

ART. 46

(1) Constituie contraventii si se sanctioneaza cu amenda contraventionala de la 1.500 lei la 15.000 lei încalcarea dispozitiilor art. 6 alin. (2) - (4), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) si (3), art. 11 - 14 si ale art. 15 - 23.

(2) Discriminarea bazata pe doua sau mai multe criterii, constatata prin acelasi proces-verbal, se sanctioneaza potrivit dispozitiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanta Guvernului nr. 2/2001, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 180/2002, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Constatatarea si sanctionarea contraventiilor prevazute de prezenta lege se fac de catre:

a) inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca, în cazul contraventiilor constând în încalcarea dispozitiilor art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) si (3), precum si ale art. 11 - 14;

b) Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii, în cazul contraventiilor constând în încalcarea dispozitiilor art. 6 alin. (2) - (4), precum si ale art. 15 - 23.

CAP. 8 Dispozitii finale

ART. 47

Dispozitiile prezentei legi referitoare la contraventii se completeaza cu cele ale Ordonantei Guvernului nr. 2/2001, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 180/2002, cu modificarile si completarile ulterioare.

ART. 48

Prezenta lege intra în vigoare la 30 de zile de la data publicarii 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 egalitatii de tratament pentru barbati si femei referitor la accesul la ocupare, pregatire profesionala, promovare si conditii de munca, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 39 din 14 februarie 1976, cu modificarile si completarile aduse prin Directiva Parlamentului European si a Consiliului nr. 2002/73/CE din 23 septembrie 2002, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 269 din 5 octombrie 2002;

b) art. 1, 2, 4, 5, 6 si 7 din Directiva 75/117/CEE din 10 februarie 1975 pentru aplicarea principiului platii egale pentru femei si barbati, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 45 din 19 februarie 1975;

c) art. 10 si 12 din Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind implementarea masurilor de încurajare a îmbunatatirii securitatii si sanatatii în munca a lucratoarelor gravide, lauze sau care alapteaaza;

d) Directiva 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probatorie în cazurile de discriminare bazata pe criteriul de sex, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 14 din 20 ianuarie 1998;

e) Clauza 2, pct. 5 si 6 din Directiva Consiliului nr. 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru cresterea copilului, încheiat de UNICEF, CEIP si CES, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 145 din 19 iunie 1996;

f) Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalitatii de tratament între barbati si femei angajati într-o activitate independenta, inclusiv agricola, precum si protectia lucratoarelor independente în timpul sarcinii si al maternitatii.

NOTA:

Reproducem mai jos prevederi care nu sunt încorporate în forma republicata a Legii nr. 202/2002 si care se aplica, în continuare, ca dispozitii proprii ale actelor modificatoare:

- art. IV din Ordonanta Guvernului nr. 84/2004 pentru modificarea si completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse între femei si barbati:

"ART. 4

Pe data de 15 aprilie 2005 se abroga Hotarârea Guvernului nr. 967/1999 privind constituirea si functionarea Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati (CODES), publicata în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 30 noiembrie 1999, cu modificarile ulterioare."

- art. II si III din Legea nr. 340/2006 pentru modificarea si completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse între femei si barbati:

"ART. 2

Prevederile art. 29 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse între femei si barbati, republicata, astfel cum sunt modificate prin prezenta lege, se aplica începând cu data de 1 ianuarie 2007.

ART. 3

Orice dispozitii care încalca principiul egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, cuprinse în contractele individuale sau colective de munca, în regulamentele interne ale unitatilor, în statutele profesiilor independente si ale organizatiilor sindicale si patronale ori ale asociatiilor nonprofit sau ale celor cu scop lucrativ sunt si ramân abrogate."

- art. II din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea si completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse între femei si barbati:

"ART. 2

În termen de 60 de zile de la data intrarii în vigoare a prezentei ordonante de urgenta, Guvernul, la propunerea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, va aproba prin hotarâre Statutul Agentiei Nationale pentru Egalitatea de Sanse între Femei si Barbati."
