

# Lege nr. 202/2002

din 19/04/2002  
Versiune actualizata la data de 01/07/2010

privind egalitatea de sanse si de tratament intre  
femei si barbati@

*Nu mai exista amendamente consemnate până la data de  
17/03/2012.*

*Textele actelor actualizate sunt reproduceri neoficiale ale unor  
acte ce au suferit numeroase modificări de-a lungul timpului, dar  
care nu au fost republicate în Monitorul Oficial. La astfel de texte  
nu se va face referire în nici un document oficial ele având numai  
un caracter informativ. Indaco Systems nu își asumă  
răspunderea pentru consecințele juridice generate de folosirea  
acestor acte.*

*Aplicația Lege4 a fost actualizată până la data de: 01/02/2012.*

@Text actualizat la data de 01/07/2010. Actul include modificarile din urmatoarele acte:  
- O.U.G. nr. 68/2010 publicata in MOF nr. 446 din 01/07/2010.

## CAPITOLUL I

### Dispozitii generale

**Art. 1. - (1)** Prezenta lege reglementeaza masurile pentru promovarea egalitatii de sanse si de tratament intre femeii si barbati, in vederea eliminarii tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, in toate sferile vietii publice din Romania.

**(2)** In sensul prezentei legi, prin egalitate de sanse si de tratament intre femeii si barbati se intelege luarea in 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 intre femeii si barbati si pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplica in domeniul muncii, educatiei, sanatatii, culturii si informarii, politicii, participarii la decizie, furnizarii si accesului la bunuri si servicii, precum si in alte domenii reglementate prin legi speciale.

**Art. 3. -** Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate in cadrul cultelor religioase si nu aduc atingere vietii private a cetatenilor.

**Art. 4. -** Termenii si expresiile de mai jos, in sensul prezentei legi, au urmatoarele definitii:

**a)** prin discriminare directa se intelege situatia in care o persoana este tratata mai putin favorabil, pe criterii de sex, decat este, a fost sau ar fi tratata alta persoana intr-o situatie comparabila;

**b)** prin discriminare indirecta se intelege situatia in care o dispozitie, un criteriu sau o practica, aparent neutra, ar dezavantaja in special persoanele de un anumit sex in raport cu persoanele de alt sex, cu exceptia cazului in 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 intelege situatia in care se manifesta un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii persoanei in cauza si crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

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

**e)** prin actiuni pozitive se intelege acele actiuni speciale care sunt intreprinse temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femeii si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare;

**f)** prin munca de valoare egala se intelege activitatea remunerata care, in 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 intelege discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in

care aceasta isi desfasoara activitatea;

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

**Art. 5.** - In materia reglementata de prezenta lege dispozitiile prevazute la art. 4 prevaleaza asupra oricaror prevederi din alte acte normative, iar in caz de conflicte in 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 impotriva 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

**(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 cand, datorita naturii activitatilor profesionale specifice avute in vedere sau a cadrului in care acestea se desfasoara, constituie o cerinta profesionala autentica si determinanta atat timp cat obiectivul e legitim si cerinta proportionala.

## **CAPITOLUL II**

### **Egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul muncii**

**Art. 7.** - **(1)** Prin egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca se intelege accesul nediscriminatoriu la:

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

**b)** angajare in 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 in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare;

**g)** beneficii, altele decat 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 in conformitate cu legislatia in vigoare.

**(2)** In conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in 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 intre angajati, femei si barbati, in cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarii bazate pe criteriul de sex in regulamentele de organizare si functionare si in regulamentele interne ale unitatilor.

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

**Art. 9.** - **(1)** Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in 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)** incheierea, suspendarea, modificarea si/sau incetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;

**c)** stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului;

**d)** stabilirea remuneratiei;

**e)** beneficii, altele decat 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 in vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca in care, datorita naturii activitatilor profesionale respective sau cadrului in 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 in sensul prezentei legi.

(3) Este interzis sa i se solicite unei candidate, in vederea angajarii, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un angajament ca nu va ramane insarcinata 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 in care:

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

b) angajatul se afla in concediu de crestere si ingrijire a copilului in varsta de pana la 2 ani, respectiv 3 ani in 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, in conditiile legii.

(7) La incetarea concediului de maternitate sau a concediului de crestere si ingrijire a copilului in varsta de pana la 2 ani, respectiv 3 ani in cazul copilului cu handicap, salariata/salariatul are dreptul de a se intoarce la ultimul loc de munca sau la un loc de munca echivalent, avand conditii de munca echivalente si, de asemenea, de a beneficia de orice imbunatatire a conditiilor de munca la care ar fi avut dreptul in timpul absentei.

**Art. 11.** - Constituie discriminare bazata pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hartuire sau hartuire sexuala, avand 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 in ceea ce priveste promovarea profesionala, remuneratia sau veniturile de orice natura ori accesul la formarea si perfectionarea profesionala, in 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 in regulamentele interne ale unitatilor sanctiuni disciplinare, in conditiile prevazute de lege, pentru angajatii care incalca 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 in 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 intre femei si barbati.

**Art. 13.** - (1) Constituie discriminare si este interzisa modificarea unilaterală de catre angajator a relatiilor sau a conditiilor de munca, inclusiv concedierea persoanei angajate care a inaintat o sesizare ori o reclamatie la nivelul unitatii sau care a depus o plangere, in conditiile prevazute la art. 39 alin. (2), la instanțele judecatoresti competente, in vederea aplicarii prevederilor prezentei legi si dupa ce sentinta judecatoreasca a ramas definitiva, cu exceptia unor motive intemeiate si fara legatura cu cauza.

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

**Art. 14.** - Pentru prevenirea actiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex in domeniul muncii, atat la negocierea contractului colectiv de munca unic la nivel national, de ramura, cat 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/reclamatilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

### CAPITOLUL III

Egalitatea de sanse si de tratament in 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 in 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, in general, la educatia continua.

(2) Instructiile de invatamant de toate gradele, factorii sociali care se implica in procese instructiv-

educative, precum si toti ceilalti furnizori de servicii de formare si de perfectionare, autorizati conform legii, vor include in programele nationale de educatie teme si activitati referitoare la egalitatea de sanse intre femei si barbati.

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

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

(5) Este interzis sa se solicite candidatelor, la orice forma de invatamant, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un angajament ca nu vor ramane insarcinate 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 invatamant, 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 intre sexe, precum si modelele si stereotipurile comportamentale negative in ceea ce priveste rolul femeilor si al barbatilor in viata publica si familiala.

**Art. 17.** - Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex in ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de asistenta medicala si la programele de prevenire a imbolnavirilor 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 intre femei si barbati in domeniul sanatatii, in ceea ce priveste accesul la serviciile medicale si calitatea acestora, cat si sanatatea la locul de munca.

**Art. 19.** - (1) Instructiunile 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 in domeniul creatiei culturale.

**Art. 20.** - (1) Publicitatea care prejudiciaza dupa criteriul de sex respectul pentru demnitatea umana, aducand atingere imaginii unei persoane in viata publica si/sau particulara, precum si a unor grupuri de persoane este interzisa.

(2) Este interzisa utilizarea in publicitate a situatiilor in care persoanele, indiferent de apartenenta la un sex, sunt prezentate in 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) Instructiunile publice, autoritatile publice, precum si organizatiile guvernamentale asigura accesul la informatiile din sferele lor de activitate, in limitele legii, solicitantilor, femei sau barbati, fara discriminare.

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

## **CAPITOLUL IV**

### Egalitatea de sanse intre femei si barbati in ceea ce priveste participarea la luarea deciziei

**Art. 22.** - (1) Instructiunile 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 isi desfasoara activitatea in 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 in orice consiliu, grup de experti si alte structuri lucrative manageriale si/sau de consultanta.

**Art. 23.** - (1) Pentru realizarea in fapt a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, instructiunile si autoritatile publice centrale si locale, structurile de dialog social, patronatele si sindicatele, 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 in componenta lor.

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

## CAPITOLUL V

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

**Art. 24.** - Abrogat.@

@Articolul a fost abrogat prin art. 6, lit. b) din O.U.G. nr. 68/2010.

**Art. 25.** - Abrogat.@

@Articolul a fost abrogat prin art. 6, lit. b) din O.U.G. nr. 68/2010.

**Art. 26.** - Abrogat.@

@Articolul a fost abrogat prin art. 6, lit. b) din O.U.G. nr. 68/2010.

**Art. 27.** - Abrogat.@

@Articolul a fost abrogat prin art. 6, lit. b) din O.U.G. nr. 68/2010.

**Art. 28.** - Abrogat.@

@Articolul a fost abrogat prin art. 6, lit. b) din O.U.G. nr. 68/2010.

**Art. 29.** - Abrogat.@

@Articolul a fost abrogat prin art. 6, lit. b) din O.U.G. nr. 68/2010.

**Art. 30.** - Abrogat.@

@Articolul a fost abrogat prin art. 6, lit. b) din O.U.G. nr. 68/2010.

**Art. 31.** - (1) Se infiinteaza Comisia nationala in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati (CONES) a carei activitate este coordonata de presedintele Agentiei care este si presedintele CONES.

(2) CONES preia, de la data constituirii legale, atributiile Comisiei consultative interministeriale in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati (CODES). Atributiile CONES, inclusiv cele stipulate de prezenta lege, sunt prevazute de regulamentul propriu de organizare si functionare, elaborat de catre Agentie si aprobat de CONES, care va fi publicat in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

(3) CONES este alcatuita din reprezentanti ai ministerelor si ai altor organe de specialitate ale administratiei publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autoritatilor administrative autonome, ai organizatiilor sindicale si ai asociatiilor patronale reprezentative la nivel national, precum si din reprezentanti ai organizatiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscuta in domeniu, desemnati prin consens de acestea.

(4) Componenta CONES este propusa de presedintele Agentiei, in termen de maximum 30 de zile de la data numirii acestuia, cu consultarea autoritatilor publice, organizatiilor si asociatiilor prevazute la alin. (3), si se aproba prin decizie a primului-ministru. CONES este legal constituita la data aprobarii de catre primul-ministru a componentei acesteia.

(5) CONES asigura coordonarea activitatii comisiilor judetene si a municipiului Bucuresti in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati (COJES).

(6) Reuniunile CONES se desfasoara trimestrial la sediul Agentiei. Secretariatul CONES este asigurat de compartimentul desemnat prin ordin al presedintelui Agentiei.

(7) In cadrul sedintelor trimestriale, CONES analizeaza rapoartele periodice transmise de comisiile judetene, respectiv a municipiului Bucuresti, in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati (COJES) si decide asupra masurilor necesare pentru eliminarea deficientelor in asigurarea egalitatii de sanse intre sexe, constatate in teritoriu, in anumite domenii de activitate.

(8) Presedintele Agentiei prezinta, semestrial, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de sanse intre femei si barbati raportul privind activitatea desfasurata si utilizarea fondurilor bugetare si extrabugetare, precum si planul anual de masuri adoptat de fiecare institutie membra a CONES pentru promovarea egalitatii de sanse intre barbati si femei in domeniul sectorial de activitate.

**Art. 32.** - (1) In fiecare judet si in municipiul Bucuresti functioneaza comisia judeteana, respectiv a municipiului Bucuresti, in domeniul egalitatii de sanse intre 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 in vederea elaborarii si publicarii, trimestrial, a rapoartelor privind conditia femeilor si barbatilor in diferite domenii de activitate.

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

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

**Art. 33.** - Agentia asigura respectarea si exercita controlul asupra aplicarii prevederilor prezentei legi in domeniul sau de activitate, prin institutiile aflate in subordinea, sub autoritatea sau in coordonarea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, care au in responsabilitate aplicarea de masuri de promovare a egalitatii de sanse si de tratament intre 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 intre femei si barbati in domeniul aplicarii masurilor pentru stimularea ocuparii fortei de munca, precum si in domeniul protectiei sociale a persoanelor neincadrate in munca;

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

**c)** Inspectoratul Muncii asigura controlul aplicarii masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in 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 intre femei si barbati in 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 intre femei si barbati in domeniul combaterii violentei in familie;

**f)** Institutul National de Cercetare Stiintifica in Domeniul Muncii si Protectiei Sociale si Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protectia Muncii "Alexandru Darabont" - Bucuresti, aflate in coordonarea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, sunt responsabile cu promovarea si asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniile lor specifice de activitate si pun la dispozitie datele si informatiile pe care le detin, necesare elaborarii strategiilor si politicilor in domeniu.

**Art. 34.** - Ministerul Educatiei si Cercetarii, prin inspectoratele scolare teritoriale, asigura includerea in planurile de invatamant si in alte instrumente curriculare, precum si in activitatea curenta a unitatilor de invatamant a masurilor de respectare a principiului egalitatii de sanse si de tratament intre 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 intre femei si barbati in domeniul sanatatii, in 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 in Romania a indicatorilor de gen promovati de Comisia Europeana.

**(2)** Institutul National de Statistica introduce indicatorul de sex in 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 in societatea romaneasca.

**Art. 37.** - Consiliul Economic si Social, prin Comisia pentru egalitatea de sanse si tratament, sprijina, in conformitate cu atributiile sale, integrarea principiului egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in actele normative cu implicatii asupra vietii economico-sociale.

**Art. 38.** - **(1)** Confederatiile sindicale desemneaza, in cadrul organizatiilor sindicale din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre 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, in conformitate cu prevederile art. 39 alin. (1).

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

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

## CAPITOLUL VI

### Solutionarea sesizarilor si reclamatilor privind discriminarea bazata pe criteriul de sex

**Art. 39.** - (1) Angajatii au dreptul ca, in cazul in care se considera discriminati pe baza criteriului de sex, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau impotriva 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) In cazul in 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 in domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atat sa sesizeze institutia competenta, cat si sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta in a carei circumscriptie teritoriala isi 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 tarziu de un an de la data savarsirii 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, in alte domenii decat 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 inlaturarea consecintelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a savarsit.

(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, in vederea aplicarii prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, sa dispuna ca persoanele responsabile sa puna capat situatiei discriminatorii intr-un termen pe care il stabileste.

**Art. 42.** - (1) Instanta de judecata competenta potrivit legii va dispune ca persoana vinovata sa plateasca despagubiri persoanei discriminate dupa criteriul de sex, intr-un quantum ce reflecta in 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 in unitate sau la locul de munca o persoana, pe baza unei sentinte judecatoresti ramase definitive, in 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 atat angajatorului, cat si angajatului.

(2) Daca nu este posibila reintegrarea in 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 impotriva careia s-a formulat sesizarea/reclamatia sau, dupa caz, cererea de chemare in judecata, pentru fapte care permit a se prezuma existenta unei discriminari directe sau indirecte, care trebuie sa dovedeasca neincalcarea principiului egalitatii de tratament.

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

## CAPITOLUL VII

### Sanctiuni

**Art. 45.** - Incalcarea 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 incalcarea 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) Constatarea si sanctionarea contraventiilor prevazute de prezenta lege se fac de catre:

a) inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca, in cazul contraventiilor constand in incalcarea 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, in cazul contraventiilor constand in incalcarea dispozitiilor art. 6 alin. (2)-(4), precum si ale art. 15-23.

## CAPITOLUL VIII

### Dispozitii finale

**Art. 47.** - Dispozitiile prezentei legi referitoare la contravenitii 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 in vigoare la 30 de zile de la data publicarii ei in Monitorul Oficial al Romaniei, 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 in 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 in 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 in 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 incurajare a imbunatatirii securitatii si sanatatii in munca a lucratoarelor gravide, lauze sau care alapteaza;

**d)** Directiva 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probatorie in cazurile de discriminare bazata pe criteriul de sex, publicata in 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, incheiat de UNICEF, CEIP si CES, publicata in 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 intre barbati si femei angajati intr-o activitate independenta, inclusiv agricola, precum si protectia lucratoarelor independente in timpul sarcinii si al maternitatii.

#### NOTA:

Reproducem mai jos prevederi care nu sunt incorporate in forma republicata a Legii nr. 202/2002 si care se aplica, in 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 intre femei si barbati:

"Art. IV. - Pe data de 15 aprilie 2005 se abroga Hotararea Guvernului nr. 967/1999 privind constituirea si functionarea Comisiei consultative interministeriale in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati (CODES), publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, 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 intre femei si barbati:

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

Art. III. - Orice dispozitii care incalca principiul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, cuprinse in contractele individuale sau colective de munca, in regulamentele interne ale unitatilor, in statutele profesiilor independente si ale organizatiilor sindicale si patronale ori ale asociatiilor nonprofit sau ale celor cu scop lucrativ sunt si raman abrogate."

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

"Art. II. - In termen de 60 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentei ordonante de urgenta, Guvernul, la propunerea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, va aproba prin hotarare Statutul Agentiei Nationale pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati."