LEGE Nr. 202/2002 din 19 aprilie 2002 \*\*\* Republicată

privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi

 *Text în vigoare începând cu data de 2 mai 2019*

 *REALIZATOR: COMPANIA DE INFORMATICĂ NEAMŢ*

 *Text actualizat prin produsul informatic legislativ LEX EXPERT în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, până la 2 mai 2019.*

 ***Act de bază***

**#B**: *Legea nr. 202/2002, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 326 din 5 iunie 2013*

 ***Acte modificatoare***

**#M3**: *Legea nr. 232/2018*

**#M2**: *Legea nr. 178/2018*

**#M1**: *Legea nr. 229/2015*

 *Modificările şi completările efectuate prin actele normative enumerate mai sus sunt scrise cu font italic. În faţa fiecărei modificări sau completări este indicat actul normativ care a efectuat modificarea sau completarea respectivă, în forma* ***#M1****,* ***#M2*** *etc.*

**#CIN**

***NOTĂ:***

 *Prin Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 au fost aprobate Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată.*

**#B**

 CAPITOLUL I

 **Dispoziţii generale**

 ART. 1

 (1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieţii publice din România.

**#M1**

 *(1^1) Statul român, prin autorităţile competente, elaborează şi implementează politici şi programe în vederea realizării şi garantării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.*

**#B**

 (2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi se înţelege luarea în considerare a capacităţilor, nevoilor şi aspiraţiilor diferite ale persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora.

 ART. 2

 (1) Măsurile pentru promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public şi privat, în domeniul muncii, educaţiei, sănătăţii, culturii şi informării, politicii, participării la decizie, furnizării şi accesului la bunuri şi servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum şi în alte domenii reglementate prin legi speciale.

 (2) Toate instituţiile enumerate în cuprinsul prezentei legi cu atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, fiecare pentru domeniul său de activitate, au obligaţia de a aduce prin toate mijloacele adecvate în atenţia persoanelor în cauză dispoziţiile adoptate în temeiul prezentei legi, împreună cu dispoziţiile relevante care sunt deja în vigoare.

**#M2**

 *(3) Prezenta lege reglementează regimul general al ocupaţiei de expert în egalitate de şanse şi de tehnician în egalitatea de şanse, aşa cum sunt prevăzute acestea în Clasificarea ocupaţiilor din România.*

 *(4) Instituţiile şi autorităţile publice centrale şi locale, civile şi militare, cu un număr de peste 50 de angajaţi, precum şi companiile private cu un număr de peste 50 de angajaţi au posibilitatea să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fişa postului, atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de şanse.*

 *(5) La nivelul instituţiei/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecărei entităţi în care îşi desfăşoară activitatea, expertul/tehnicianul în egalitatea de şanse sau persoana desemnată cu atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi are următoarele atribuţii principale:*

 *a) analizează contextul de apariţie şi evoluţie a fenomenului de discriminare de gen, precum şi nerespectarea principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi şi recomandă soluţii în vederea respectării acestui principiu, conform legii;*

 *b) formulează recomandări/observaţii/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi cu respectarea principiului confidenţialităţii;*

 *c) propune măsuri privind asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, evaluează impactul acestora asupra femeilor şi bărbaţilor;*

 *d) elaborează planuri de acţiune privind implementarea principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi în care să fie cuprinse cel puţin: măsuri active de promovare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi eliminarea discriminării directe şi indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea şi combaterea hărţuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce priveşte politica de remunerare, promovare în funcţii şi ocuparea funcţiilor de decizie;*

 *e) elaborează, fundamentează, evaluează şi implementează programe şi proiecte în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;*

 *f) acordă consultanţă de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislaţiei naţionale şi comunitare în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi.*

**#B**

 ART. 3

 Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase şi nu aduc atingere vieţii private a cetăţenilor.

**#M1**

 ART. 3^1

 *Egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi se realizează în conformitate cu următoarele principii:*

 *a) principiul legalităţii, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituţiei şi legislaţiei naţionale în materie, precum şi prevederile acordurilor şi altor documente juridice internaţionale la care România este parte;*

 *b) principiul respectării demnităţii umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă şi deplină a personalităţii;*

 *c) principiul cooperării şi al parteneriatului, potrivit căruia autorităţile administraţiei publice centrale şi locale colaborează cu societatea civilă şi organizaţiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea şi monitorizarea politicilor publice şi a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum şi pentru realizarea de facto a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;*

 *d) principiul transparenţei, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea şi evaluarea politicilor şi programelor din domeniu sunt aduse la cunoştinţa publicului larg;*

 *e) principiul transversalităţii, potrivit căruia politicile şi programele publice care apără şi garantează egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi sunt realizate prin colaborarea instituţiilor şi autorităţilor cu atribuţii în domeniu la toate nivelele vieţii publice.*

**#B**

 ART. 4

 Termenii şi expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi, au următoarele definiţii:

 a) prin discriminare directă se înţelege situaţia în care o persoană este tratată mai puţin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situaţie comparabilă;

 b) prin discriminare indirectă se înţelege situaţia în care o dispoziţie, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepţia cazului în care această dispoziţie, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare şi necesare;

 c) prin hărţuire se înţelege situaţia în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii persoanei în cauză şi crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

 d) prin hărţuire sexuală se înţelege situaţia în care se manifestă un comportament nedorit cu conotaţie sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

**#M1**

 *d^1) prin hărţuire psihologică se înţelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic şi implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenţionate şi care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;*

 *d^2) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice şi fiziologice prin care se definesc femeile şi bărbaţii;*

 *d^3) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile şi activităţile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei şi, respectiv, pentru bărbaţi;*

**#B**

 e) prin acţiuni pozitive se înţelege acele acţiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi şi care nu sunt considerate acţiuni de discriminare;

 f) prin muncă de valoare egală se înţelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceloraşi indicatori şi a aceloraşi unităţi de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoştinţe şi deprinderi profesionale similare sau egale şi depunerea unei cantităţi egale ori similare de efort intelectual şi/sau fizic;

 g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înţelege discriminarea directă şi discriminarea indirectă, hărţuirea şi hărţuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta îşi desfăşoară activitatea, precum şi orice tratament mai puţin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

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

 i) prin statut familial se înţelege acel statut prin care o persoană se află în relaţii de rudenie, căsătorie sau adopţie cu altă persoană;

**#M1**

 *i^1) prin stereotipuri de gen se înţelege sistemele organizate de credinţe şi opinii consensuale, percepţii şi prejudecăţi în legătură cu atribuţiile şi caracteristicile, precum şi rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile şi bărbaţii;*

**#B**

 j) prin statut marital se înţelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorţat/ă, văduv/ă;

**#M1**

 *k) prin bugetare din perspectiva de gen se înţelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieţii femeilor şi bărbaţilor şi alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi;*

**#M2**

 *l) prin violenţă de gen se înţelege fapta de violenţă direcţionată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenenţa de sex. Violenţa de gen împotriva femeilor este violenţa care afectează femeile în mod disproporţionat. Violenţa de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violenţa domestică, violenţa sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forţată, avortul forţat şi sterilizarea forţată, hărţuirea sexuală, traficul de fiinţe umane şi prostituţia forţată.*

**#B**

 ART. 5

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

 ART. 6

 (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menţionate la art. 2 alin. (1).

**#M3**

 *(1^1) Este interzis orice comportament de hărţuire, hărţuire sexuală sau hărţuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât şi în privat.*

**#B**

 (2) Este interzis orice ordin sau dispoziţie de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.

 (3) Statutul familial şi cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.

 (4) Respingerea unui comportament de hărţuire şi hărţuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

 (5) Nu sunt considerate discriminări:

 a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecţia maternităţii, naşterii, lăuziei, alăptării şi creşterii copilului;

 b) acţiunile pozitive pentru protecţia anumitor categorii de femei sau bărbaţi;

 c) o diferenţă de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităţilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfăşoară, constituie o cerinţă profesională autentică şi determinantă atât timp cât obiectivul e legitim şi cerinţa proporţională.

 CAPITOLUL II

 **Egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul muncii**

 ART. 7

 (1) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

 a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

 b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

 c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

 d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

 e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

 f) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

 g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

 h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;

 i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

 (2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă beneficiază toţi lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum şi soţiile/soţii lucrătorilor independenţi care nu sunt salariate/salariaţi sau asociate/asociaţi la întreprindere, în cazul în care acestea/aceştia, în condiţiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obişnuit la activitatea lucrătorului independent şi îndeplinesc fie aceleaşi sarcini, fie sarcini complementare.

 (3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcţionari publici şi personal contractual din sectorul public şi privat, inclusiv din instituţiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum şi celorlalte categorii de persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale.

 ART. 8

 Pentru prevenirea şi eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligaţii:

 a) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament între angajaţi, femei şi bărbaţi, în cadrul relaţiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare şi funcţionare şi în regulamentele interne ale unităţilor;

 b) să prevadă în regulamentele interne ale unităţilor sancţiuni disciplinare, în condiţiile prevăzute de lege, pentru angajaţii care încalcă demnitatea personală a altor angajaţi prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) - e) şi la art. 11;

 c) să îi informeze permanent pe angajaţi, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă;

 d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autorităţile publice abilitate cu aplicarea şi controlul respectării legislaţiei privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

 ART. 9

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

 a) anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

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

 c) stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului;

 d) stabilirea remuneraţiei;

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

 f) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;

 g) evaluarea performanţelor profesionale individuale;

 h) promovarea profesională;

 i) aplicarea măsurilor disciplinare;

 j) dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;

 k) orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.

 (2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităţilor profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfăşurate, o caracteristică legată de sex este o cerinţă profesională autentică şi determinantă, cu condiţia ca obiectivul urmărit să fie legitim şi cerinţa să fie proporţională.

 ART. 10

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

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

 (3) Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creşterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

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

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

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

 a) salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

 b) salariata/salariatul se află în concediul pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilităţi;

 c) salariatul se află în concediu paternal.

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

 (8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilităţi sau a concediului paternal, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiţii de muncă echivalente, şi, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenţei.

**#M1**

 *(9) La revenirea la locul de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (8), salariata/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare şi funcţionare şi nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.*

**#B**

 ART. 11

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

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

 b) de a influenţa negativ situaţia persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală.

 ART. 12

 (1) Constituie discriminare şi este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamaţie la nivelul unităţii sau care a depus o plângere, în condiţiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanţele judecătoreşti competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi şi după ce sentinţa judecătorească a rămas definitivă, cu excepţia unor motive întemeiate şi fără legătură cu cauza.

 (2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizaţiei sindicale, reprezentanţilor salariaţilor sau oricărui alt salariat care au competenţa ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situaţiei la locul de muncă potrivit dispoziţiilor art. 30 alin. (1).

 ART. 13

 Pentru prevenirea acţiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unităţi şi unităţi, părţile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare şi, respectiv, clauze privind modul de soluţionare a sesizărilor/reclamaţiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

 CAPITOLUL III

 **Egalitatea de şanse şi de tratament în ceea ce priveşte accesul la educaţie, la sănătate, la cultură şi la informare**

 ART. 14

 (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de instruire şi de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecţionare şi, în general, la educaţia continuă.

**#M1**

 *(2) Instituţiile de învăţământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum şi toţi ceilalţi furnizori de servicii de formare şi de perfecţionare, autorizaţi conform legii, vor include în programele naţionale de educaţie teme şi activităţi referitoare la egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.*

**#B**

 (3) Instituţiile prevăzute la alin. (2) au obligaţia de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum şi măsuri concrete de garantare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, conform legislaţiei în vigoare.

 (4) Restricţionarea accesului unuia dintre sexe în instituţii de învăţământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunţate public, în conformitate cu prevederile legislaţiei antidiscriminare.

 (5) Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învăţământ, să prezinte un test de graviditate şi/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naşte pe durata studiilor.

 ART. 15

 (1) Ministerul Educaţiei Naţionale asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea şi informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învăţământ, public şi privat, pe tema egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi.

 (2) Ministerul Educaţiei Naţionale va promova, în mod direct sau prin intermediul organelor şi instituţiilor specializate din subordine, recomandări privind realizarea cursurilor universitare, instrumente de evaluare a manualelor şcolare, programe şcolare, ghiduri pentru aplicarea programelor şcolare care să excludă aspectele de discriminare între sexe, precum şi modelele şi stereotipurile comportamentale negative în ceea ce priveşte rolul femeilor şi al bărbaţilor în viaţa publică şi familială.

 (3) Ministerul Educaţiei Naţionale în mod direct sau prin intermediul inspectoratelor şcolare din subordine, precum şi unităţile de învăţământ superior monitorizează modul de respectare a principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, în activitatea curentă a unităţilor de învăţământ.

 ART. 16

 Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de asistenţă medicală şi la programele de prevenire a îmbolnăvirilor şi de promovare a sănătăţii.

 ART. 17

 Ministerul Sănătăţii, celelalte ministere şi instituţiile centrale cu reţea sanitară proprie asigură, prin direcţiile de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti, respectiv structurile similare ale acestor direcţii, aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul sănătăţii, în ceea ce priveşte accesul la serviciile medicale şi calitatea acestora, precum şi sănătatea la locul de muncă.

 ART. 18

 (1) Instituţiile publice de cultură, precum şi orice alte structuri şi formaţiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligaţia să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producţiile culturale.

 (2) Sursele de cultură menţionate la alin. (1) asigură nediscriminatoriu condiţiile necesare de manifestare şi de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora în domeniul creaţiei culturale.

 ART. 19

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

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

**#M1**

 *(3) Firmele de publicitate au obligaţia de a cunoaşte şi de a respecta principiul egalităţii de şanse şi de tratament, precum şi de a nu utiliza stereotipurile de gen în producţiile publicitare.*

**#B**

 ART. 20

 (1) Instituţiile publice, autorităţile publice, precum şi organizaţiile guvernamentale asigură accesul la informaţiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitanţilor, femei sau bărbaţi, fără discriminare.

 (2) Informaţiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi nu vor conţine, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

 CAPITOLUL IV

 **Egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi în ceea ce priveşte participarea la luarea deciziei**

 ART. 21

 (1) Instituţiile şi autorităţile publice centrale şi locale, civile şi militare, unităţile economice şi sociale, precum şi partidele politice, organizaţiile patronale şi sindicale şi alte entităţi nonprofit, care îşi desfăşoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează şi susţin participarea echilibrată a femeilor şi bărbaţilor la conducere şi la decizie şi adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor şi bărbaţilor la conducere şi decizie.

 (2) Prevederile alin. (1) se aplică şi la nominalizarea membrilor şi/sau participanţilor în orice consiliu, grup de experţi şi alte structuri lucrative manageriale şi/sau de consultanţă.

 ART. 22

 (1) Pentru realizarea în fapt a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, instituţiile şi autorităţile publice centrale şi locale, structurile de dialog social, patronatele şi sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă şi echilibrată a femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile decizionale.

 (2) Toate comisiile şi comitetele guvernamentale şi parlamentare asigură reprezentarea echitabilă şi paritară a femeilor şi bărbaţilor în componenţa lor.

 (3) Partidele politice au obligaţia să prevadă în statutele şi regulamentele interne acţiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum şi să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor şi bărbaţilor în propunerea candidaţilor la alegerile locale, generale şi pentru Parlamentul European.

**#M1**

 CAPITOLUL V

***Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi***

**#CIN**

***NOTĂ:***

 *A se vedea şi Hotărârea Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi.*

**#M1**

 ART. 23

 *(1) Se înfiinţează Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice, care promovează principiul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile şi programele naţionale.*

 *(2) ANES îndeplineşte următoarele funcţii:*

 *a) de strategie, prin care se asigură fundamentarea, elaborarea şi aplicarea strategiei şi politicilor Guvernului în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;*

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

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

 *d) de autoritate de stat, prin care se asigură integrarea activă şi vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile şi programele naţionale, controlul aplicării şi respectării reglementărilor din domeniul său de activitate şi funcţionarea organismelor din subordinea şi coordonarea sa.*

 *(3) Atribuţiile ANES se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice.*

 *(4) În exercitarea funcţiei de strategie în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, ANES finanţează sau, după caz, cofinanţează proiecte specifice şi proiecte din cadrul programelor de interes naţional în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi şi al prevenirii şi combaterii violenţei în familie şi împotriva femeii.*

 *(5) În exercitarea funcţiei de autoritate în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, ANES primeşte reclamaţii/plângeri privind încălcarea dispoziţiilor normative referitoare la principiul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituţii publice şi private, şi le transmite instituţiilor competente în vederea soluţionării şi aplicării sancţiunii şi asigură consilierea victimelor în condiţiile legii.*

**#M1**

 ART. 23^1

 *(1) ANES este condusă de un secretar de stat, numit prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice.*

 *(2) Secretarul de stat reprezintă ANES în raporturile cu ministerele, cu alte autorităţi ale administraţiei publice, cu organizaţii, precum şi în raporturile cu persoane fizice şi juridice, române sau străine.*

 *(3) În îndeplinirea atribuţiilor sale, secretarul de stat al ANES poate consulta experţi/experte în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament, cu recunoaştere la nivel naţional şi internaţional.*

 *(4) În scopul îndeplinirii atribuţiilor sale, ANES poate solicita informaţii de la autorităţi ale administraţiei publice centrale şi locale, alte instituţii şi autorităţi publice, societăţi la care statul este acţionar sau asociat, organizaţii patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional, acestea având obligaţia de a furniza datele solicitate.*

**#M1**

 ART. 23^2

 *(1) Instituţiile şi autorităţile prevăzute la art. 20 alin. (1):*

 *a) elaborează anual planuri de acţiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât şi în politicile, programele şi proiectele specifice domeniului de activitate;*

 *b) raportează ANES, anual, progresele obţinute.*

 *(2) Instituţiile, autorităţile şi organizaţiile prevăzute la art. 22 alin. (1) şi (2) raportează ANES, anual, stadiul privind reprezentarea femeilor şi bărbaţilor la nivel decizional, precum şi măsurile propuse şi realizate pentru îmbunătăţirea situaţiilor care nu respectă principiul reprezentării echilibrate.*

 *(3) Planurile de acţiune prevăzute la alin. (1) sunt evaluate şi avizate de ANES, care urmăreşte aplicarea lor.*

**#M1**

 ART. 23^3

 *(1) ANES elaborează şi propune proiectul de buget propriu pe care îl înaintează Ministerului Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice spre aprobare, în condiţiile legii.*

 *(2) Secretarul de stat al ANES este ordonator terţiar de credite.*

 *(3) În exercitarea atribuţiilor sale, secretarul de stat al ANES emite decizii.*

**#M1**

 ART. 23^4

 *(1) Organizarea şi funcţionarea ANES se stabilesc prin Regulamentul de organizare şi funcţionare al ANES, aprobat prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice.*

 *(2) Numărul maxim de posturi şi structura organizatorică a ANES se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului muncii, familiei, protecţiei sociale şi persoanelor vârstnice.*

**#M1**

 ART. 23^5

 *(1) ANES va prelua personalul Departamentului pentru Egalitate de Şanse între Femei şi Bărbaţi pe bază de protocol de predare/primire, cu respectarea regimului juridic aplicabil fiecărei categorii de personal, fără afectarea drepturilor salariale ale acestora.*

 *(2) Patrimoniul Departamentului pentru Egalitate de Şanse între Femei şi Bărbaţi va fi preluat de ANES pe bază de protocol de predare-primire, în condiţiile legii.*

**#M1**

 ART. 23^6

 *(1) ANES poate beneficia de donaţii şi sponsorizări în condiţiile legii.*

 *(2) Pentru finanţarea activităţii ANES pot fi utilizate şi fonduri externe rambursabile şi nerambursabile.*

**#M1**

 CAPITOLUL V^1

***Abordarea integrată de gen în politicile naţionale***

**#M1**

 ART. 24\*)

 *(1) Se înfiinţează Comisia naţională în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, denumită în continuare CONES, care îşi desfăşoară activitatea în coordonarea ANES.*

 *(2) Secretarul de stat al ANES este preşedintele CONES.*

**#B**

 (3) CONES este alcătuită din reprezentanţi ai ministerelor şi ai altor organe de specialitate ale administraţiei publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităţilor administrative autonome, ai organizaţiilor sindicale şi ai asociaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional, precum şi din reprezentanţi ai organizaţiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnaţi prin consens de acestea.

 (4) Componenţa CONES este propusă de preşedintele acesteia, cu consultarea autorităţilor publice, organizaţiilor şi asociaţiilor prevăzute la alin. (3), şi se aprobă prin decizie a prim-ministrului\*\*).

**#M1**

 *(5) Atribuţiile CONES, inclusiv cele prevăzute de prezenta lege, sunt prevăzute în regulamentul propriu de organizare şi funcţionare, elaborat de către ANES, avizat de membrii CONES şi aprobat prin hotărâre a Guvernului\*\*\*).*

**#B**

 (6) CONES asigură coordonarea activităţii comisiilor judeţene şi a municipiului Bucureşti în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (COJES).

**#M1**

 *(7) Reuniunile CONES se desfăşoară semestrial la sediul ANES. Secretariatul CONES este asigurat de un compartiment desemnat în acest sens din cadrul ANES, prin decizie a secretarului de stat.*

**#B**

 (8) În cadrul reuniunilor, CONES analizează rapoartele periodice transmise de comisiile judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (COJES) şi decide asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficienţelor în asigurarea egalităţii de şanse între sexe, constatate în teritoriu, în anumite domenii de activitate.

**#M1**

 *(9) ANES prezintă, anual, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de şanse raportul privind activitatea desfăşurată şi utilizarea fondurilor bugetare şi extrabugetare, precum şi planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituţie membră a CONES pentru promovarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi în domeniul sectorial de activitate.*

**#CIN**

***\*)*** *Reproducem mai jos prevederile art. III din Legea nr. 229/2015 (****#M1****).*

**#M1**

 *"ART. III*

 *Secretarul de stat al Agenţiei Naţionale pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi va prezenta comisiilor parlamentare pentru egalitatea de şanse, în termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, raportul prevăzut la art. 24 alin. (9) din Legea nr. 202/2002, republicată, astfel cum a fost modificată şi completată prin prezenta lege."*

**#CIN**

***\*\*)*** *A se vedea Decizia prim-ministrului nr. 145/2015 privind aprobarea componenţei nominale a Comisiei Naţionale în Domeniul Egalităţii de Şanse între Femei şi Bărbaţi (CONES).*

***\*\*\*)*** *A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare şi funcţionare a Comisiei naţionale în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (CONES).*

**#B**

 ART. 25

 (1) În fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti funcţionează comisia judeţeană, respectiv a municipiului Bucureşti, în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (COJES).

**#M2**

 *(2) COJES este alcătuită din reprezentanţi ai autorităţilor administraţiei publice locale, ai structurilor subordonate autorităţilor administraţiei publice locale, ai structurilor deconcentrate ale autorităţilor administraţiei publice centrale, ai confederaţiilor sindicale, ai confederaţiilor patronale, precum şi din reprezentanţi ai organizaţiilor neguvernamentale reprezentative la nivel local, desemnaţi de acestea.*

 *(2^1) Nu pot fi membri ai COJES persoanele care:*

 *a) au fost condamnate definitiv pentru săvârşirea unei infracţiuni sau sancţionate pentru fapte de discriminare de către Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării, prin hotărâre rămasă definitivă;*

 *b) au fost revocate anterior din calitatea de membru al COJES.*

**#M1**

 *(3) Atribuţiile COJES sunt prevăzute în regulamentul de organizare şi funcţionare al comisiilor judeţene, respectiv al municipiului Bucureşti, în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea CONES.*

**#B**

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

**#M1**

 *(5) Rapoartele COJES sunt înaintate de către preşedintele COJES secretarului de stat al ANES pentru a fi dezbătute şi aprobate în şedinţele CONES, urmând a fi date publicităţii.*

**#M2**

 *(6) Preşedintele COJES este reprezentantul în teritoriu al Agenţiei Naţionale pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi, fiind persoana desemnată din cadrul agenţiilor judeţene pentru plăţi şi inspecţie socială şi, respectiv, a municipiului Bucureşti, cu atribuţii în domeniul egalităţii de şanse.*

 *(7) Vicepreşedintele COJES este persoana desemnată din cadrul direcţiilor generale de asistenţă socială şi protecţia copilului/Direcţiei Generale de Asistenţă Socială a Municipiului Bucureşti.*

 *(8) Structura de conducere a COJES este constituită din preşedinte, vicepreşedinte şi secretar executiv.*

 *(9) Secretarul executiv este reprezentantul consiliului judeţean, respectiv al Consiliului General al Municipiului Bucureşti.*

 *(10) Activităţile de pregătire şi organizare a şedinţelor COJES sunt asigurate de un secretariat tehnic.*

**#M1**

 ART. 26

 *(1) Ministerul Muncii, Familiei, Protecţiei Sociale şi Persoanelor Vârstnice asigură respectarea şi exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituţiile aflate în structura, subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa, care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi de eliminare a discriminării pe criteriul de sex, după cum urmează:*

**#B**

 a) Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă asigură respectarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forţei de muncă, precum şi în domeniul protecţiei sociale a persoanelor neîncadrate în muncă;

 b) Casa Naţională de Pensii Publice asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul administrării şi gestionării sistemului public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale;

 c) Inspecţia Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul său de competenţă;

**#M1**

 *d) \*\*\* Abrogată*

**#M2**

 *e) Institutul Naţional de Cercetare Ştiinţifică în Domeniul Muncii şi Protecţiei Sociale - I.N.C.S.M.P.S. este responsabil cu promovarea şi asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul specific de activitate şi pune la dispoziţie datele şi informaţiile pe care le deţine, necesare elaborării strategiilor şi politicilor în domeniu;*

**#B**

 f) Agenţia Naţională pentru Plăţi şi Inspecţie Socială asigură aplicarea măsurilor de egalitate de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în elaborarea şi aplicarea politicilor şi strategiilor din domeniul asistenţei sociale.

**#M2**

 *(1^1) Ministerul Cercetării şi Inovării asigură respectarea şi exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi prin Institutul Naţional de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecţia Muncii "Alexandru Darabont" - INCDPM Bucureşti, care este responsabil cu promovarea şi asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul specific de activitate şi pune la dispoziţie datele şi informaţiile pe care le deţine, necesare elaborării strategiilor şi politicilor în domeniu.*

 *(2) Instituţiile prevăzute la alin. (1) şi (1^1) pun la dispoziţia ANES, trimestrial, informaţiile rezultate din exercitarea atribuţiilor lor în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, precum şi al eliminării discriminării pe criteriul de sex.*

**#M1**

 ART. 27

 *(1) Institutul Naţional de Statistică sprijină activitatea şi colaborează cu ANES pentru dezvoltarea statisticii de gen şi pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovaţi de Comisia Europeană.*

**#B**

 (2) Institutul Naţional de Statistică introduce indicatorul de sex în toate documentele şi lucrările privind viaţa economică, socială, politică şi culturală şi publică periodic date statistice, segregate pe sexe, referitoare la condiţia femeilor şi bărbaţilor în societatea românească.

**#M1**

 ART. 28

 *Consiliul Economic şi Social, prin comisia de specialitate, sprijină, în conformitate cu atribuţiile sale, integrarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în actele normative cu implicaţii asupra vieţii economico-sociale.*

**#B**

 ART. 29

 (1) Confederaţiile sindicale desemnează, în cadrul organizaţiilor sindicale din unităţi, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

 (2) Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor, în conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1).

 (3) În unităţile în care nu există organizaţie sindicală unul dintre reprezentanţii aleşi ai salariaţilor are atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

 (4) Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.

 CAPITOLUL VI

 **Soluţionarea sesizărilor şi reclamaţiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex**

 ART. 30

 (1) Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

 (2) În cazul în care această sesizare/reclamaţie nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituţia competentă, cât şi să introducă cerere către instanţa judecătorească competentă în a cărei circumscripţie teritorială îşi are domiciliul ori reşedinţa, respectiv la secţia/completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanţa de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârşirii faptei.

 ART. 31

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

 (2) Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanţelor judecătoreşti competente, sunt scutite de taxa de timbru.

 (3) Orice sesizare sau reclamaţie a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată şi după încetarea relaţiilor în cadrul cărora se susţine că a apărut discriminarea, în termenul şi în condiţiile prevăzute de reglementările legale în materie.

 ART. 32

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

 ART. 33

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

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

 ART. 34

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

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

 (3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

 ART. 35

 (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamaţia sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existenţa unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi.

 (2) Sindicatele sau organizaţiile neguvernamentale care urmăresc protecţia drepturilor omului, precum şi alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

 CAPITOLUL VII

 **Control, constatare şi sancţionare**

 ART. 36

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

**#M3**

 ART. 37

 *(1) Constituie contravenţii şi se sancţionează cu amendă contravenţională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârşită în astfel de condiţii încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracţiune, încălcarea dispoziţiilor art. 6 alin. (1), (1^1) şi (2) - (4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) şi (9), art. 11 - 22 şi art. 29.*

**#B**

 (2) Constituie contravenţie şi se sancţionează potrivit dispoziţiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanţa Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare, discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii.

 (3) Constatarea şi sancţionarea contravenţiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către:

**#M1**

 *a) Inspecţia Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravenţiilor constând în încălcarea dispoziţiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) şi (9), art. 11 - 13, precum şi art. 29;*

**#B**

 b) Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravenţiilor constând în încălcarea dispoziţiilor art. 6 alin. (1), (2), (3) şi (4), precum şi ale art. 14 - 22;

**#M3**

 *c) Ministerul Afacerilor Interne, prin ofiţerii şi agenţii de poliţie din cadrul Poliţiei Române, ofiţerii şi subofiţerii din cadrul Jandarmeriei Române, ofiţerii şi agenţii de poliţie din cadrul Poliţiei de Frontieră Române, în zona de competenţă, precum şi de către poliţiştii locali, în cazul contravenţiilor constând în încălcarea dispoziţiilor art. 6 alin. (1^1).*

**#B**

 CAPITOLUL VIII

 **Dispoziţii finale**

 ART. 38

 Dispoziţiile prezentei legi referitoare la contravenţii se completează cu cele ale Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

 ART. 39

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

**#M1**

 ART. 40

 *Prezenta lege transpune:*

 *a) art. 10 şi 12 din Directiva a Consiliului 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătăţirii securităţii şi a sănătăţii la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene, seria L, nr. 348 din 28 noiembrie 1992;*

 *b) clauza 2 din Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creşterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP şi CES şi de abrogare a Directivei 96/34/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 68 din 18 martie 2010.*

**#B**

 NOTĂ:

 Reproducem mai jos prevederile care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. 202/2002 şi care se aplică, în continuare, ca dispoziţii proprii ale actelor modificatoare:

 1. Norma de transpunere a legislaţiei europene din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 13 decembrie 2012, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 115/2013:

 "Prezenta ordonanţă de urgenţă transpune parţial Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi de muncă (reformă), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 204 din 26 iulie 2006, respectiv art. 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, precum şi parţial Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European şi a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţii şi femeile care desfăşoară o activitate independentă şi de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului, respectiv art. 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13."

 2. Art. II alin. (2) din Legea nr. 115/2013 privind aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 240 din 25 aprilie 2013:

 "ART. II

 În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, preşedintele Comisiei naţionale în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (CONES) propune componenţa acesteia, care se aprobă prin decizie a prim-ministrului. CONES este legal constituită la data publicării deciziei prim-ministrului în Monitorul Oficial al României, Partea I."

**#CIN**

***NOTĂ:***

 *Reproducem mai jos prevederile art. IV din Legea nr. 229/2015 (****#M1****).*

**#M1**

 *"ART. IV*

 *În tot cuprinsul actelor normative în vigoare, sintagma «Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, prin Direcţia Egalitate de Şanse între Femei şi Bărbaţi», sintagma «Direcţia Egalitate de Şanse între Femei şi Bărbaţi» şi sintagma «Departamentul pentru Egalitate de Şanse între Femei şi Bărbaţi» se înlocuiesc cu sintagma «Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi»."*

**#B**

 ---------------