

LEGE Nr. 202/2002 din 19 aprilie 2002 \*\*\* Republicată  
privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Text în vigoare începând cu data de 3 mai 2022

REALIZATOR: COMPANIA DE INFORMATICĂ NEAMȚ

Text actualizat prin produsul informatic legislativ LEX EXPERT în baza actelor normative modificatoare, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, până la 3 mai 2022.

Act de bază

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

Acte modificatoare

#M5: Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2022

#M4: Legea nr. 167/2020

#M3: Legea nr. 232/2018

#M2: Legea nr. 178/2018

#M1: Legea nr. 229/2015

Modificările și completările efectuate prin actele normative enumerate mai sus sunt scrise cu font italic. În fața 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 șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.

#B

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

ART. 1

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

#M1

(1<sup>1</sup>) Statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex.

#B

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

ART. 2

(1) Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și

accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

(2) Toate instituțiile enumerate în cuprinsul prezentei legi cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, fiecare pentru domeniul său de activitate, au obligația de a aduce prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză dispozițiile adoptate în temeiul prezentei legi, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare.

#M2

(3) Prezenta lege reglementează regimul general al ocupației de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitatea de șanse, așa cum sunt prevăzute acestea în Clasificarea ocupațiilor din România.

(4) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați au posibilitatea să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.

(5) La nivelul instituției/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:

a) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;

b) formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;

c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;

d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;

e) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

f) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

#B

### ART. 3

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

#M1

### ART. 3<sup>1</sup>

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

#B

#### ART. 4

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

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

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

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

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

#M1

d<sup>1</sup>) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

d<sup>2</sup>) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d<sup>3</sup>) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

#B

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

f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

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

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

i) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

#M1

i<sup>1</sup>) prin stereotipuri de gen se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;

#B

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

#M1

k) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați;

#M2

l) prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată;

#M5

m) prin "concediu de îngrijitor" se înțelege un concediu pentru lucrători în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie ca lucrătorul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definită de fiecare stat membru;

n) prin sintagma "formule flexibile de lucru" se înțelege posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulilor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

#B

#### ART. 5

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

#### ART. 6

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

#M3

(1<sup>1</sup>) Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat.

#M4

(1<sup>2</sup>) Hărțuirea morală la locul de muncă pe criteriul de sex este interzisă. Dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare, se aplică în mod corespunzător.

#B

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

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

(4) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire 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 protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
- b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
- c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

## CAPITOLUL II

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

#### ART. 7

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

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

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

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

#### ART. 8

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

- a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a) - e) și la art. 11;
- c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

#### ART. 9

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

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

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

#### ART. 10

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

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

#M5

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

#B

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

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

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

- a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariatul se află în concediu paternal;

#M5

d) salariața/salariatul se află în concediul de îngrijitor;

e) salariața/salariatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.

#B

(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 condițiile legii.

#M5

(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor,

salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

#M1

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

#B

#### ART. 11

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

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

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

#### ART. 12

(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1).

#### ART. 13

Pentru prevenirea acțiunilor 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 unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

### CAPITOLUL III

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

#### ART. 14

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

#M1

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

#B

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

femei și bărbați, conform legislației în vigoare.

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

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

#### ART. 15

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

(2) Ministerul Educației Naționale va promova, în mod direct sau prin intermediul organelor și instituțiilor specializate din subordine, recomandări privind realizarea cursurilor universitare, instrumente de evaluare a manualelor școlare, programe școlare, ghiduri pentru aplicarea programelor școlare care să excludă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.

(3) Ministerul Educației Naționale în mod direct sau prin intermediul inspectoratelor școlare din subordine, precum și unitățile de învățământ superior monitorizează modul de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în activitatea curentă a unităților de învățământ.

#### ART. 16

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

#### ART. 17

Ministerul Sănătății, celelalte ministere și instituțiile centrale cu rețea sanitară proprie asigură, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, respectiv structurile similare ale acestor direcții, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

#### ART. 18

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

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

#### ART. 19

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

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

#M1

(3) Firmele de publicitate au obligația de a cunoaște și de a respecta principiul egalității de șanse și de tratament, precum și de a nu utiliza stereotipurile de gen în producțiile publicitare.

#B

#### ART. 20

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

(2) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și



bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

## CAPITOLUL IV

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

### ART. 21

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

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

### ART. 22

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

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

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

#M1

## CAPITOLUL V

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

#CIN

### NOTĂ:

A se vedea și Hotărârea Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

#M5

### ART. 23

(1) Se înființează Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

#M1

(2) ANES îndeplinește următoarele funcții:

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

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

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

d) de autoritate de stat, prin care se asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniul său de

activitate și funcționarea organismelor din subordinea și coordonarea sa.

#M5

(3) Atribuțiile ANES se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse.

#M1

(4) În exercitarea funcției de strategie în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, ANES finanțează sau, după caz, cofinanțează proiecte specifice și proiecte din cadrul programelor de interes național în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și al prevenirii și combaterii violenței în familie și împotriva femeii.

(5) În exercitarea funcției de autoritate în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, ANES primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private, și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigură consilierea victimelor în condițiile legii.

#M5

ART. 23<sup>1</sup>

(1) ANES este condusă de un secretar de stat, numit prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse, ajutat de un subsecretar de stat, numit prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse.

#M1

(2) Secretarul de stat reprezintă ANES în raporturile cu ministerele, cu alte autorități ale administrației publice, cu organizații, precum și în raporturile cu persoane fizice și juridice, române sau străine.

(3) În îndeplinirea atribuțiilor sale, secretarul de stat al ANES poate consulta experți/experte în domeniul egalității de șanse și de tratament, cu recunoaștere la nivel național și internațional.

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

#M1

ART. 23<sup>2</sup>

(1) Instituțiile și autoritățile prevăzute la art. 20 alin. (1):

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

b) raportează ANES, anual, progresele obținute.

(2) Instituțiile, autoritățile și organizațiile prevăzute la art. 22 alin. (1) și (2) raportează ANES, anual, stadiul privind reprezentarea femeilor și bărbaților la nivel decizional, precum și măsurile propuse și realizate pentru îmbunătățirea situațiilor care nu respectă principiul reprezentării echilibrate.

(3) Planurile de acțiune prevăzute la alin. (1) sunt evaluate și avizate de ANES, care urmărește aplicarea lor.

#M5

ART. 23<sup>3</sup>

(1) ANES elaborează și propune proiectul de buget propriu, pe care îl înaintează Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, spre aprobare, în condițiile legii.

#M1

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

#M5

(3) În exercitarea atribuțiilor sale, secretarul de stat al ANES emite ordine și instrucțiuni.

#M5

ART. 23<sup>4</sup>

(1) Organizarea și funcționarea ANES se stabilesc prin Regulamentul de organizare și funcționare al ANES, aprobat prin ordin al ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse.

(2) Numărul maxim de posturi și structura organizatorică a ANES se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse.

#M1

ART. 23<sup>5</sup>

(1) ANES va prelua personalul Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați 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 Șanse între Femei și Bărbați va fi preluat de ANES pe bază de protocol de predare-primire, în condițiile legii.

#M1

ART. 23<sup>6</sup>

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

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

#M1

CAPITOLUL V<sup>1</sup>

Abordarea integrată de gen în politicile naționale

#M1

ART. 24<sup>\*</sup>)

(1) Se înființează Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES, care își desfășoară activitatea în coordonarea ANES.

(2) Secretarul de stat al ANES este președintele CONES.

#B

(3) CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea.

(4) Componenta CONES este propusă de președintele acesteia, cu consultarea autorităților publice, organizațiilor și asociațiilor prevăzute la alin. (3), și se aprobă prin decizie a prim-ministrului\*\*).

#M1

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

#B

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

#M1

(7) Reuniunile CONES se desfășoară 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 județene, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) și decide

asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficiențelor în asigurarea egalității de șanse între sexe, constatate în teritoriu, în anumite domenii de activitate.

#M1

(9) ANES prezintă, anual, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse raportul privind activitatea desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituție membră a CONES pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați 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 Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați va prezenta comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse, 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 și completată prin prezenta lege."

#CIN

\*\*\*) A se vedea Decizia prim-ministrului nr. 145/2015 privind aprobarea componenței nominale a Comisiei Naționale în Domeniul Egalității de Șanse între Femei și Bărbați (CONES).

\*\*\*\*) A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES).

#B

ART. 25

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

#M2

(2) COJES este alcătuită din reprezentanți ai autorităților administrației publice locale, ai structurilor subordonate autorităților administrației publice locale, ai structurilor deconcentrate ale autorităților administrației publice centrale, ai confederațiilor sindicale, ai confederațiilor patronale, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale reprezentative la nivel local, desemnați de acestea.

(2<sup>^</sup>1) Nu pot fi membri ai COJES persoanele care:

- a) au fost condamnate definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni sau sancționate pentru fapte de discriminare de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin hotărâre rămasă definitivă;
- b) au fost revocate anterior din calitatea de membru al COJES.

#M1

(3) Atribuțiile COJES sunt prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene, respectiv al municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea CONES.

#B

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

#M1

(5) Rapoartele COJES sunt înaintate de către președintele COJES secretarului de stat al ANES pentru a fi dezbătute și aprobate în ședințele CONES, urmând a fi date publicității.

#M2

(6) Președintele COJES este reprezentantul în teritoriu al Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, fiind persoana desemnată din cadrul agențiilor județene pentru plăți și inspecție socială și, respectiv, a municipiului București, cu atribuții în domeniul egalității de șanse.

(7) Vicepreședintele COJES este persoana desemnată din cadrul direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului/Direcției Generale de Asistență Socială a Municipiului București.

(8) Structura de conducere a COJES este constituită din președinte, vicepreședinte și secretar executiv.

(9) Secretarul executiv este reprezentantul consiliului județean, respectiv al Consiliului General al Municipiului București.

(10) Activitățile de pregătire și organizare a ședințelor COJES sunt asigurate de un secretariat tehnic.

#M1

#### ART. 26

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

#B

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

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

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

#M1

d) \*\*\* Abrogată

#M2

e) Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale - I.N.C.S.M.P.S. este responsabil cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate și pune la dispoziție datele și informațiile pe care le deține, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu;

#B

f) Agenția Națională pentru Plăți și Inspekție Socială asigură aplicarea măsurilor de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în elaborarea și aplicarea politicilor și strategiilor din domeniul asistenței sociale.

#M2

(1<sup>^</sup>1) Ministerul Cercetării și Inovării asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi prin Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii "Alexandru Darabont" - INCDPM București, care este responsabil cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate și pune la dispoziție datele și informațiile pe care le deține, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu.

(2) Instituțiile prevăzute la alin. (1) și (1<sup>^</sup>1) pun la dispoziția ANES, trimestrial, informațiile rezultate din exercitarea atribuțiilor lor în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și al eliminării discriminării pe criteriul de sex.

#M1

#### ART. 27

(1) Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu ANES pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană.

#B

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

#M1

#### ART. 28

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

#B

#### ART. 29

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

(2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1).

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

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

## CAPITOLUL VI

Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

#### ART. 30

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

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

#### ART. 31

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

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

(3) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute

de reglementările legale în materie.

#### ART. 32

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

#### ART. 33

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

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

#### ART. 34

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

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

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

#### ART. 35

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

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

## CAPITOLUL VII

### Control, constatare și sancționare

#### ART. 36

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

#M3

#### ART. 37

(1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune, încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (1<sup>1</sup>) și (2) - (4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) și (9), art. 11 - 22 și art. 29.

#B

(2) Constituie contravenție și se sancționează potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii.

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

#M1

a) Inspekția Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) - (4), (6), (8) și (9), art. 11 - 13, precum și art. 29;

#B

b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (2), (3) și (4), precum și ale art. 14 - 22;

#M3

c) Ministerul Afacerilor Interne, prin ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției Române, ofițerii și subofițerii din cadrul Jandarmeriei Române, ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției de Frontieră Române, în zona de competență, precum și de către polițiștii locali, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1<sup>^</sup>1).

#B

## CAPITOLUL VIII

### Dispoziții finale

#### ART. 38

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

#### ART. 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 și 12 din Directiva a Consiliului 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății 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 Comunităților 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 creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 68 din 18 martie 2010;

#M5

c) art. 10 alin. (1) și (2), art. 11, art. 12, art. 20 alin. (3) din Directiva 2019/1.158/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 188 din 12.07.2019.

#B

#### NOTĂ:

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

1. Norma de transpunere a legislației europene din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 13 decembrie 2012, aprobată cu



modificări și completări prin Legea nr. 115/2013:

"Prezenta ordonanță de urgență transpune parțial Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și 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 și parțial Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și 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 Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, 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, președintele Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) propune componența 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 și Protecției Sociale, prin Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați», sintagma «Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați» și sintagma «Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați» se înlocuiesc cu sintagma «Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați»."

#B

-----