

**LEGEA nr. 202 din 19 aprilie 2002, republicată,
privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**

Republicată în temeiul art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, aprobată cu modificări și competenți prin Legea 115/2013

CAP. 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.

(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 ori cărei alte forme de activitate independent, 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.

ART. 3

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

ART. 4

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

a) prin *discriminare directă* se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată alta persoana 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 aceasta 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 manifesta 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 manifesta 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;

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, hartuirea și hartuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea;

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 o altă persoană;

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

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).

(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 hartuire și hartuirea 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 și alaptării;

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 determinanta atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

CAP. 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 munca de valoare egală;

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de munca ce respecta normele de sănătate și securitate în munca, conform prevederilor legislației în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natura salariala, precum și la 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 munca beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercita o activitate independenta, 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 aplica 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 persoane al căror statut este reglementat prin legi speciale.

ART. 8

(1) Pentru prevenirea și 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 munca 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 legatura cu relațiile de munca, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de munca ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

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

f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristica legată de sex este o cerință profesională autentică și determinanta, 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 sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

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

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

(5) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de munca 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 concediu de creștere a copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;

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 condițiile legii.

(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 sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de munca sau la un loc de munca echivalent, având condiții de munca echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de munca la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

ART. 11

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

a) de a crea la locul de munca 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 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 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 munca unic la nivel național, de ramura, cât și la negocierea contractelor colective de munca la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interdicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

CAP. III

Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultura 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.

(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 între femei și bărbați.

(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 ca nu vor rămâne însărcinate sau ca 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, acele manuale școlare, ghiduri pentru aplicarea programelor 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 îmbolnavirilor și de promovare a sănătății.

ART. 17

Ministerul Sănătății, celelalte ministere și instituții 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 munca.

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 produsele culturale.

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

ART. 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.

(3) Firmele de publicitate au obligația de a cunoaște și de a respecta aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din produsele publicitare.

ART. 20

(1) Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferele 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.

CAP. 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 componenta 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.

CAP. V

Abordarea integrată de gen în politicile naționale

ART. 23

(1) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice elaborează politicile și planurile naționale de acțiune ale Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și coordonează aplicarea acestora.

(2) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, prin structura de specialitate, respectiv Direcția egalitate de șanse între femei și bărbați, are în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați următoarele atribuții:

a) 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;

b) elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate;

c) asigură schimbul de informații cu organismele europene din domeniul egalității de șanse între bărbați și femei.

ART. 24

(1) Se înființează Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES, care își desfășoară activitatea în coordonarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

(2) Secretarul de stat coordonator al activității în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați este președintele CONES.

(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 aproba prin decizie a primului-ministru.

(5) Atribuțiile CONES, inclusiv cele prevăzute de prezenta lege, sunt prevăzute în regulamentul propriu de organizare și funcționare, elaborat de către Direcția egalitate de șanse între femei și bărbați din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, avizat de membrii CONES și aprobat prin hotărâre a Guvernului.

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

(7) Reuniunile CONES se desfășoară semestrial la sediul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Secretariatul CONES este asigurat de Direcția egalitate de șanse între femei și bărbați din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

(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.

(9) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice prezintă, semestrial, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați raportul privind activitatea

desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituție membră a CONES pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul sectorial de activitate.

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).

(2) COJES este alcătuită din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate și ai altor organe de specialitate ale administrației publice locale sau ai autorităților administrative locale, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale, precum și din reprezentanți ai ONG-urilor, de la nivel local, desemnați de acestea.

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

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

(5) Rapoartele sunt înaintate de către președintele COJES Direcției egalitate de șanse între femei și bărbați din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, pentru a fi dezbătute în ședințele CONES, precum și pentru a fi date publicității.

(6) Președintele COJES este persoana desemnată din cadrul agenției județene pentru plăți și inspecție socială, respectiv al Agenției pentru Plăți și Inspecție Socială a Municipiului București, în condițiile prevăzute de regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene, respectiv al municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

ART. 26

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, prin Direcția egalitate de șanse între femei și bărbați, asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituțiile aflate în 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 directe și indirecte bazate pe criteriul de sex, după cum urmează:

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 neincadrate în munca;

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

d) Direcția protecția copilului asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul combaterii violenței în familie;

e) Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii "Alexandru Darabont" - București, aflate în coordonarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniile lor specifice de activitate și pun la dispoziție datele și informațiile pe care le dețin, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu;

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

ART. 27

(1) Institutul Național de Statistica sprijină activitatea și colaborează cu Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice prin Direcția egalitate de șanse între femei și bărbați, pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovati de Comisia Europeană.

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

ART. 28

Consiliul Economic și Social, prin Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament, 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.

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 considera discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplica procedurile de soluționare a acestora și solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 39 alin. (1).

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

CAP. VI

Soluționarea sesizarilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

ART. 30

(1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se considera 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 sa 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 considera 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 termenele și condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

ART. 32

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

ART. 33

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

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

ART. 34

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

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

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

ART. 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 sau indirecte, care trebuie sa dovedească neîncalcarea principiului egalității de tratament.

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

CAP. VII

Sanctiuni

ART. 36

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

ART. 37

(1) Constituie contravenții și se sancționează cu amenda contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (2), (3) și (4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1), (2), (3), (4), (6) și (8), art. 11, art. 12-22 și art. 29.

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

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

a) Inspecția Muncii, inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1), (2), (3), (4), (6) și (8), art. 11-13, precum și art. 29;

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.

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

ART. 40

Prezenta lege transpune:

a) art. 10 și 12 din Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind implementarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în munca a lucratoarelor gravide, lauze sau care alăptează;

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