

Acesta este actul compus (forma care include modificarile pe text) creat la data de 3 mai 2022

M.Of.Nr.326 din 5 iunie 2013

Vezi: Norme metodologice din [HG 262/2019](#)

NOTA ETO: In tot cuprinsul actelor normative in vigoare, sintagma „Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, prin Directia Egalitate de Sanse intre Femei si Barbati”, sintagma „Directia Egalitate de Sanse intre Femei si Barbati” si sintagma „Departamentul pentru Egalitate de Sanse intre Femei si Barbati” se inlocuiesc cu sintagma „Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati”.

Modificat de art.IV din [Legea 229/2015](#)

LEGEA Nr. 202/2002

(republicare 3)

privind egalitatea de sanse si de

tratament intre femei si barbati*)

*) Republicata in temeiul art. II din Ordonanta de urgenta a Guvernului [nr. 83/2012](#) pentru modificarea si completarea Legii [nr. 202/2002](#) privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, publicata Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 839 din 13 decembrie 2012, aprobata cu modificari si completari prin Legea [nr. 115/2013](#), publicata Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 240 din 25 aprilie 2013, dandu-se textelor o noua numerotare.

Legea [nr. 202/2002](#) a mai fost republicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 150 din 1 martie 2007 si ulterior a mai fost modificata prin Ordonanta de urgenta a Guvernului [nr. 68/2010](#) privind unele masuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale si a activitatii institutiilor aflate in subordinea, in coordonarea sau sub autoritatea sa, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 446 din 1 iulie 2010, aprobata prin Legea [nr. 173/2011](#), publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 730 din 17 octombrie 2011.

Capitolul I

Dispozitii generale

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

"(1¹) Statul roman, prin autoritatile competente, elaboreaza si implementeaza politici si programe in vederea realizarii si garantarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si eliminarii tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex."

Completat de art.I pct.1 din Legea 229/2015

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

Art. 2. - (1) Masurile pentru promovarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplica in sectorul public si privat, in domeniul muncii, educatiei, sanatatii, culturii si informarii, politicii, participarii la decizie, furnizarii si accesului la bunuri si servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei intreprinderi ori inceperea sau extinderea oricarei altei forme de activitate independenta, precum si in alte domenii reglementate prin legi speciale.

(2) Toate institutiile enumerate in cuprinsul prezentei legi cu atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, fiecare pentru domeniul sau de activitate, au obligatia de a aduce prin toate mijloacele adecvate in atentia persoanelor in cauza dispozitiile adoptate in temeiul prezentei legi, impreuna cu dispozitiile relevante care sunt deja in vigoare.

(3) Prezenta lege reglementeaza regimul general al ocupatiei de expert in egalitate de sanse si de tehnician in egalitatea de sanse, asa cum sunt prevazute acestea in Clasificarea ocupatiilor din Romania.

Completat de art.I pct.1 din Legea 178/2018

(4) Institutiile si autoritatile publice centrale si locale, civile si militare, cu un numar de peste 50 de angajati, precum si companiile private cu un numar de peste 50 de angajati au posibilitatea sa identifice un angajat caruia sa ii repartizeze, prin fisa postului, atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati. In limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician in egalitate de sanse.

Completat de art.I pct.1 din Legea 178/2018

(5) La nivelul institutiei/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecarei entitati in care isi desfasoara activitatea, expertul/tehnicianul in egalitatea de sanse sau persoana desemnata cu atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati are urmatoarele atributii principale:

a) analizeaza contextul de aparitie si evolutie a fenomenului de discriminare de gen, precum si nerespectarea principiului egalitatii de sanse intre femei si barbati si recomanda solutii in vederea respectarii acestui principiu, conform legii;

b) formuleaza recomandari/observatii/propuneri in vederea prevenirii/gestionarii/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la incalcarea principiului egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati cu respectarea principiului confidentialitatii;

c) propune masuri privind asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, evalueaza impactul acestora asupra femeilor si barbatilor;

d) elaboreaza planuri de actiune privind implementarea principiului egalitatii de sanse intre femei si barbati in care sa fie cuprinse cel putin: masuri active de promovare a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si eliminarea discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de gen, masuri privind prevenirea si combaterea hartuirii la locul de munca, masuri privind egalitatea de tratament in ceea ce priveste politica de remunerare, promovare in functii si ocuparea functiilor de decizie;

e) elaboreaza, fundamenteaza, evalueaza si implementeaza programe si proiecte in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati;

f) acorda consultanta de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislatiei nationale si comunitare in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati.

Completat de art.I pct.1 din Legea 178/2018

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

"Art. 3¹. - Egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati se realizeaza in conformitate cu urmatoarele principii:

a) principiul legalitatii, potrivit caruia sunt respectate prevederile Constitutiei si legislatiei nationale in materie, precum si prevederile acordurilor si altor documente juridice internationale la care Romania este parte;

b) principiul respectarii demnitatii umane, potrivit caruia fiecarei persoane ii este garantata dezvoltarea libera si deplina a personalitatii;

c) principiul cooperarii si al parteneriatului, potrivit caruia autoritatile

administratiei publice centrale si locale colaboreaza cu societatea civila si organizatiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea si monitorizarea politicilor publice si a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum si pentru realizarea de facto a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati;

d) principiul transparentei, potrivit caruia elaborarea, derularea, implementarea si evaluarea politicilor si programelor din domeniu sunt aduse la cunostinta publicului larg;

e) principiul transversalitatii, potrivit caruia politicile si programele publice care apara si garanteaza egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati sunt realizate prin colaborarea institutiilor si autoritatilor cu atributii in domeniu la toate nivelele vietii publice."

Completat de art.I pct.2 din Legea 229/2015

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

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

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

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

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

"d¹) prin hartuire psihologica se intelege orice comportament necorespunzator care are loc intr-o perioada, este repetitiv sau sistematic si implica un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intentionate si care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane;

d²) prin sex desemnam ansamblul trasaturilor biologice si fiziologice prin care se definesc femeile si barbati;

d³) prin gen desemnam ansamblul format din rolurile, comportamentele, trasaturile si activitatile pe care societatea le considera potrivite pentru femei si, respectiv, pentru barbati;"

Completat de art.I pct.3 din Legea 229/2015

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

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

g) prin discriminare bazata pe criteriul de sex se intelege discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care aceasta isi desfasoara activitatea, precum si orice tratament mai putin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de catre persoana respectiva ori de supunerea sa la acestea;

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

i) prin statut familial se intelege acel statut prin care o persoana se afla in relatii de rudenie, casatorie sau adoptie cu alta persoana;

"i¹) prin stereotipuri de gen se intelege sistemele organizate de credinte si opinii consensuale, perceptii si prejudecati in legatura cu atributiile si caracteristicile, precum si rolurile pe care le au sau ar trebui sa le indeplineasca femeile si barbati;"

Completat de art.I pct.4 din Legea 229/2015

j) prin statut marital se intelege acel statut prin care o persoana este necasatorit/a, casatorit/a, divortat/a, vaduv/a.

"k) prin bugetare din perspectiva de gen se intelege analiza bugetului public in vederea identificarii impactului pe care il are asupra vietii femeilor si barbatilor si alocarea resurselor financiare in vederea respectarii principiului egalitatii de sanse intre femei si barbati."

Completat de art.I pct.5 din [Legea 229/2015](#)

l) prin violenta de gen se intelege fapta de violenta directionata impotriva unei femei sau, dupa caz, a unui barbat, motivata de apartenenta de sex. Violenta de gen impotriva femeilor este violenta care afecteaza femeile in mod disproportionat. Violenta de gen cuprinde, fara a se limita insa la acestea, urmatoarele fapte: violenta domestica, violenta sexuala, mutilarea genituala a femeilor, casatoria fortata, avortul fortat si sterilizarea fortata, hartuirea sexuala, traficul de fiinte umane si prostitutia fortata.

Completat de art.I pct.2 din [Legea 178/2018](#)

"m) prin «concediu de ingrijitor» se intelege un concediu pentru lucratori in vederea oferirii de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie ca lucratorul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin semnificativ ca urmare a unei probleme medicale grave, astfel cum este definita de fiecare stat membru;

Completat de art.I pct.1 din [OUG 57/2022](#)

n) prin sintagma «formule flexibile de lucru» se intelege posibilitatea lucratorilor de a-si adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de munca la distanta, a programelor de munca flexibile sau a unor programe de munca cu timp redus de lucru."

Completat de art.I pct.1 din [OUG 57/2022](#)

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

Art. 6. - (1) Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex in domeniile mentionate la art. 2 alin. (1).

(1¹) Este interzis orice comportament de hartuire, hartuire sexuala sau hartuire psihologica definite conform prezentei legi, atat in public, cat si in privat.

Completat de art.unic pct.1 din [Legea 232/2018](#)

"(1²) Hartuirea morala la locul de munca pe criteriul de sex este interzisa. Dispozitiile Ordonantei Guvernului [nr. 137/2000](#) privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republicata, cu modificarile ulterioare, se aplica in mod corespunzator."

Completat de art.II pct.1 din [Legea 167/2020](#)

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

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

(4) Respingerea unui comportament de hartuire si hartuire sexuala de catre o persoana sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosita drept justificare pentru o decizie care sa afecteze acea persoana.

(5) Nu sunt considerate discriminari:

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

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

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

Capitolul II Egalitatea de sanse si de tratament intre

femei si barbati in domeniul muncii

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

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

(2) In conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca beneficiaza toti lucratorii, inclusiv persoanele care exercita o activitate independenta, precum si sotiile/sotii lucratorilor independenti care nu sunt salariate/salariati sau asociate/asociati la intreprindere, in cazul in care acestea/acestia, in conditiile prevazute de dreptul intern, participa in mod obisnuit la activitatea lucratorului independent si indeplinesc fie aceleasi sarcini, fie sarcini complementare.

(3) Prevederile prezentei legi se aplica tuturor persoanelor, functionari publici si personal contractual din sectorul public si privat, inclusiv din institutiile publice, cadrelor militare din sectorul public, precum si celorlalte categorii de persoane al caror statut este reglementat prin legi speciale.

Art. 8. - Pentru prevenirea si eliminarea oricaror comportamente, definite drept discriminare bazata pe criteriul de sex, angajatorul are urmatoarele obligatii:

- a) sa asigure egalitatea de sanse si de tratament intre angajati, femei si barbati, in cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor bazate pe criteriul de sex in regulamentele de organizare si functionare si in regulamentele interne ale unitatilor;
- b) sa prevada in regulamentele interne ale unitatilor sanctiuni disciplinare, in conditiile prevazute de lege, pentru angajatii care incalca demnitatea personala a altor angajati prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) si la art. 11;
- c) sa ii informeze permanent pe angajati, inclusiv prin afisare in locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au in ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca;
- d) sa informeze imediat dupa ce a fost sesizat autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul respectarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati.

Art. 9. - (1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, in legatura cu relatiile de munca, referitoare la:

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

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca in care, datorita naturii activitatilor profesionale respective sau cadrului in care acestea sunt desfasurate, o caracteristica legata de sex este o cerinta profesionala autentica si determinanta, cu conditia ca obiectivul urmarit sa fie legitim si cerinta sa fie proportionala.

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 barbat, pe motiv ca a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori ca și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

Modificat de art.I pct.2 din [OUG 57/2022](#)

(4) Este interzis să i 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 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/salariații se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- c) salariații se află în concediu paternal.

"d) salariața/salariații se află în concediul de îngrijitor;

Completat de art.I pct.3 din [OUG 57/2022](#)

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

Completat de art.I pct.3 din [OUG 57/2022](#)

(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, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariața/salariații 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."

Modificat de art.I pct.2 din [OUG 57/2022](#)

"(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/salariații 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."

Completat de art.I pct.6 din [Legea 229/2015](#)

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 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 are 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, partile contractante vor stabili introducerea de

clauze de interzicere a faptelor de discriminare si, respectiv, clauze privind modul de solutionare a sesizarilor/reclamatiiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Capitolul III

Egalitatea de sanse si de tratament in ceea ce priveste

accesul la educatie, la sanatate, la cultura si la informare

Art. 14. - (1) Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex in ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de instruire si de formare profesionala, inclusiv ucenicia la locul de munca, la perfectionare si, in general, la educatia continua.

"(2) **Institutiile de invatamant de toate gradele, factorii sociali care se implica in procese instructiv-educative, precum si toti ceilalti furnizori de servicii de formare si de perfectionare, autorizati conform legii, vor include in programele nationale de educatie teme si activitati referitoare la egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati.**"

Modificat de art.I pct.7 din Legea 229/2015

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

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

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

Art. 15. - (1) Ministerul Educatiei Nationale asigura, prin mijloace specifice, instruirea, pregatirea si informarea corespunzatoare a cadrelor didactice, la toate formele de invatamant, public si privat, pe tema egalitatii de sanse pentru femei si barbati.

(2) Ministerul Educatiei Nationale va promova, in mod direct sau prin intermediul organelor si institutiilor specializate din subordine, recomandari privind realizarea cursurilor universitare, instrumente de evaluare a manualelor scolare, programe scolare, ghiduri pentru aplicarea programelor scolare care sa excluda aspectele de discriminare intre sexe, precum si modelele si stereotipurile comportamentale negative in ceea ce priveste rolul femeilor si al barbatilor in viata publica si familiala.

(3) Ministerul Educatiei Nationale in mod direct sau prin intermediul inspectoratelor scolare din subordine, precum si unitatile de invatamant superior monitorizeaza modul de respectare a principiului egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, in activitatea curenta a unitatilor de invatamant.

Art. 16. - Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex in ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de asistenta medicala si la programele de prevenire a imbolnavirilor si de promovare a sanatatii.

Art. 17. - Ministerul Sanatatii, celelalte ministere si institutiile centrale cu retea sanitara proprie asigura, prin directiile de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, respectiv structurile similare ale acestor directii, aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul sanatatii, in ceea ce priveste accesul la serviciile medicale si calitatea acestora, precum si sanatatea la locul de munca.

Art. 18. - (1) Institutiile publice de cultura, precum si orice alte structuri si formatiuni care promoveaza actul cultural sub orice forma au obligatia sa aplice masurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fara discriminare bazata pe criteriul de sex, la productiile culturale.

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

Art. 19. - (1) Publicitatea care prejudiciaza dupa criteriul de sex respectul pentru demnitatea umana, aducand atingere imaginii unei persoane in viata publica si/sau particulara, precum si a unor grupuri de persoane este interzisa.

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

"(3) **Firmele de publicitate au obligatia de a cunoaste si de a respecta principiul egalitatii de sanse si de tratament, precum si de a nu utiliza stereotipurile de gen in productiile publicitare.**"

Modificat de art.I pct.8 din [Legea 229/2015](#)

Art. 20. - (1) Instructiunile publice, autoritatile publice, precum si organizatiile guvernamentale asigura accesul la informatiile din sferile lor de activitate, in limitele legii, solicitantilor, femei sau barbati, fara discriminare.

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

Capitolul IV

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

Art. 21. - (1) Instructiunile si autoritatile publice centrale si locale, civile si militare, unitatile economice si sociale, precum si partidele politice, organizatiile patronale si sindicale si alte entitati nonprofit, care isi desfasoara activitatea in baza unor statute proprii, promoveaza si sustin participarea echilibrata a femeilor si barbatilor la conducere si la decizie si adopta masurile necesare pentru asigurarea participarii echilibrate a femeilor si barbatilor la conducere si decizie.

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

Art. 22. - (1) Pentru realizarea in fapt a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, instructiunile si autoritatile publice centrale si locale, structurile de dialog social, patronatele si sindicatele, partidele politice asigura reprezentarea echitabila si echilibrata a femeilor si barbatilor la toate nivelurile decizionale.

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

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

"Capitolul V

Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati"

Modificat de art.I pct.9 din [Legea 229/2015](#)

"Art. 23. - (1) **Se infiinteaza Agentia Nationala pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati, denumita in continuare ANES, organ de specialitate al administratiei publice centrale, cu personalitate juridica, in subordinea Ministerului Familiei, Tineretului si Egalitatii de Sanse, care promoveaza principiul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in vederea eliminarii tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, in toate politicile si programele nationale.**

Modificat de art.I pct.4 din [OUG 57/2022](#)

(2) ANES indeplineste urmatoarele functii:

a) de strategie, prin care se asigura fundamentarea, elaborarea si aplicarea strategiei si politicilor Guvernului in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati;

b) de armonizare cu reglementarile Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul sau de activitate;

c) de reprezentare, prin care se asigura, in numele statului roman, reprezentarea pe plan intern si extern in domeniul sau de activitate;

d) de autoritate de stat, prin care se asigura integrarea activa si vizibila a perspectivei de gen in toate politicile si programele nationale, controlul aplicarii si respectarii reglementarilor din domeniul sau de activitate si functionarea organismelor din subordinea si coordonarea sa.

(3) Atributiile ANES se stabilesc prin hotarare a Guvernului, la propunerea ministrului familiei, tineretului si egalitatii de sanse."

Modificat de art.I pct.4 din OUG 57/2022

(4) In exercitarea functiei de strategie in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati, ANES finanteaza sau, dupa caz, cofinanteaza proiecte specifice si proiecte din cadrul programelor de interes national in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati si al prevenirii si combaterii violentei in familie si impotriva femeii.

(5) In exercitarea functiei de autoritate in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati, ANES primeste reclamatii/ plangeri privind incalcarea dispozitiilor normative referitoare la principiul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si al nediscriminarii dupa criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, institutii publice si private, si le transmite institutiilor competente in vederea solutionarii si aplicarii sanctiunii si asigura consilierea victimelor in conditiile legii."

Modificat de art.I pct.10 din Legea 229/2015

"Art. 23¹. - (1) ANES este condusa de un secretar de stat, numit prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului familiei, tineretului si egalitatii de sanse, ajutat de un subsecretar de stat, numit prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului familiei, tineretului si egalitatii de sanse."

Modificat de art.I pct.5 din OUG 57/2022 (2) Secretarul de stat reprezinta ANES in raporturile cu ministerele, cu alte autoritati ale administratiei publice, cu organizatii, precum si in raporturile cu persoane fizice si juridice, romane sau straine.

(3) In indeplinirea atributiilor sale, secretarul de stat al ANES poate consulta experti/experte in domeniul egalitatii de sanse si de tratament, cu recunoastere la nivel national si international.

(4) In scopul indeplinirii atributiilor sale, ANES poate solicita informatii de la autoritati ale administratiei publice centrale si locale, alte institutii si autoritati publice, societati la care statul este actionar sau asociat, organizatii patronale si sindicale reprezentative la nivel national, acestea avand obligatia de a furniza datele solicitate.

Completat de art.I pct.11 din Legea 229/2015

Art. 23². - (1) Institutiile si autoritatile prevazute la art. 20 alin. (1):

a)elaboreaza anual planuri de actiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati atat in politicile interne de gestionare a resurselor umane, cat si in politicile, programele si proiectele specifice domeniului de activitate;

b)raporteaza ANES, anual, progresele obtinute.

(2) Institutiile, autoritatile si organizatiile prevazute la art. 22 alin. (1) si (2) raporteaza ANES, anual, stadiul privind reprezentarea femeilor si barbatilor la nivel decizional, precum si masurile propuse si realizate pentru imbunatatirea situatiilor care nu respecta principiul reprezentarii echilibrate.

(3) Planurile de actiune prevazute la alin. (1) sunt evaluate si avizate de ANES, care urmareste aplicarea lor.

Completat de art.I pct.11 din Legea 229/2015

"Art. 23³. - (1) ANES elaboreaza si propune proiectul de buget propriu, pe care il inainteaza Ministerului Familiei, Tineretului si Egalitatii de Sanse, spre aprobare, in conditiile legii.

Modificat de art.I pct.6 din OUG 57/2022

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

Completat de art.I pct.11 din Legea 229/2015

(3) In exercitarea atributiilor sale, secretarul de stat al ANES emite ordine si instructiuni."

Modificat de art.I pct.6 din OUG 57/2022

"Art. 23⁴. - (1) Organizarea si functionarea ANES se stabilesc prin Regulamentul de organizare si functionare al ANES, aprobat prin ordin al ministrului familiei, tineretului si egalitatii de sanse.

(2) Numarul maxim de posturi si structura organizatorica a ANES se aproba prin hotarare a Guvernului, la propunerea ministrului familiei, tineretului si egalitatii de sanse."

Modificat de art.I pct.7 din OUG 57/2022

Art. 23⁵. - (1) ANES va prelua personalul Departamentului pentru Egalitate de Sanse intre Femei si Barbati pe baza de protocol de predare/primire, cu respectarea regimului juridic aplicabil fiecarei categorii de personal, fara afectarea drepturilor salariale ale acestora.

(2) Patrimoniul Departamentului pentru Egalitate de Sanse intre Femei si Barbati va fi preluat de ANES pe baza de protocol de predare-primire, in conditiile legii.

Completat de art.I pct.11 din [Legea 229/2015](#)

Art. 23⁶. - (1) ANES poate beneficia de donatii si sponsorizari in conditiile legii.

(2) Pentru finantarea activitatii ANES pot fi utilizate si fonduri externe rambursabile si nerambursabile."

Completat de art.I pct.11 din [Legea 229/2015](#)

"Capitolul V¹

Abordarea integrata de gen in politicile nationale"

Completat de art.I pct.12 din [Legea 229/2015](#)

"Art. 24. - (1) Se infiinteaza Comisia nationala in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati, denumita in continuare CONES, care isi desfasoara activitatea in coordonarea ANES.

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

Modificat de art.I pct.13 din [Legea 229/2015](#) (3) CONES este alcatuita din reprezentanti ai ministerelor si ai altor organe de specialitate ale administratiei publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autoritatilor administrative autonome, ai organizatiilor sindicale si ai asociatiilor patronale reprezentative la nivel national, precum si din reprezentanti ai organizatiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscuta in domeniu, desemnati prin consens de acestea.

(4) Componenta CONES este propusa de presedintele acesteia, cu consultarea autoritatilor publice, organizatiilor si asociatiilor prevazute la alin. (3), si se aproba prin decizie a prim-ministrului.

(5) Atributiile CONES, inclusiv cele prevazute de prezenta lege, sunt prevazute in regulamentul propriu de organizare si functionare, elaborat de catre ANES, avizat de membrii CONES si aprobat prin hotarare a Guvernului.

Modificat de art.I pct.13 din [Legea 229/2015](#)

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

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

Modificat de art.I pct.13 din [Legea 229/2015](#)

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

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

Modificat de art.I pct.13 din [Legea 229/2015](#)

Art. 25. - (1) In fiecare judet si in municipiul Bucuresti functioneaza comisia judeteana, respectiv a municipiului Bucuresti, in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati (COJES).

(2) COJES este alcatuita din reprezentanti ai autoritatilor administratiei publice locale, ai structurilor subordonate autoritatilor administratiei publice locale, ai structurilor deconcentrate ale autoritatilor administratiei publice centrale, ai confederatiilor sindicale, ai confederatiilor patronale, precum si din reprezentanti ai organizatiilor neguvernamentale reprezentative la nivel local, desemnati de acestea.

Modificat de art.I pct.3 din [Legea 178/2018](#)

(2¹) Nu pot fi membri ai COJES persoanele care:

a) au fost condamnate definitiv pentru savarsirea unei infractiuni sau sanctionate pentru fapte de discriminare de catre Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii, prin hotarare ramasa definitiva;

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

Modificat de art.I pct.4 din [Legea 178/2018](#)

(3) Atributiile COJES sunt prevazute in regulamentul de organizare si functionare al comisiilor judetene, respectiv al municipiului Bucuresti, in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati, care se aproba prin hotarare a Guvernului, la propunerea CONES.

Modificat de art.I pct.14 din [Legea 229/2015](#)

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

(5) Rapoartele COJES sunt inaintate de catre presedintele COJES secretarului de stat al ANES pentru a fi dezbatute si aprobate in sedintele CONES, urmand a fi date publicitatii."

Modificat de art.I pct.14 din [Legea 229/2015](#)

(6) Presedintele COJES este reprezentantul in teritoriu al Agentiei Nationale pentru Egalitatea de Sanse intre Femei si Barbati, fiind persoana desemnata din cadrul agentiilor judetene pentru plati si inspectie sociala si, respectiv, a municipiului Bucuresti, cu atributii in domeniul egalitatii de sanse.

Modificat de art.I pct.5 din [Legea 178/2018](#)

(7) Vicepresedintele COJES este persoana desemnata din cadrul directiilor generale de asistenta sociala si protectia copilului/Directiei Generale de Asistenta Sociala a Municipiului Bucuresti.

Completat de art.I pct.6 din [Legea 178/2018](#)

(8) Structura de conducere a COJES este constituita din presedinte, vicepresedinte si secretar executiv.

Completat de art.I pct.6 din [Legea 178/2018](#)

(9) Secretarul executiv este reprezentantul consiliului judetean, respectiv al Consiliului General al Municipiului Bucuresti.

Completat de art.I pct.6 din [Legea 178/2018](#)

(10) Activitatile de pregatire si organizare a sedintelor COJES sunt asigurate de un secretariat tehnic.

Completat de art.I pct.6 din [Legea 178/2018](#)

"Art. 26. - (1) Ministerul Muncii, Familiei, Protectiei Sociale si Persoanelor Varstnice asigura respectarea si exercita controlul asupra aplicarii prevederilor prezentei legi in domeniul sau de activitate, prin institutiile aflate in structura, subordinea, sub autoritatea sau in coordonarea sa, care au in responsabilitate aplicarea de masuri de promovare a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si de eliminare a discriminarii pe criteriul de sex, dupa cum urmeaza:"

Modificat de art.I pct.15 din [Legea 229/2015](#)

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

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

c) Inspectoratul National de Muncii asigura controlul aplicarii masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul sau de competenta;

Abrogat de art.I pct.16 din [Legea 229/2015](#)

e) Institutul National de Cercetare Stiintifica in Domeniul Muncii si Protectiei Sociale - I.N.C.S.M.P.S. este responsabil cu promovarea si asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul specific de activitate si pune

la dispozitie datele si informatiile pe care le detine, necesare elaborarii strategiilor si politicilor in domeniu;

Modificat de art.I pct.7 din Legea 178/2018 f) Agentia Nationala pentru Plati si Inspectie Sociala asigura aplicarea masurilor de egalitate de sanse si de tratament intre femei si barbati in elaborarea si aplicarea politicilor si strategiilor din domeniul asistentei sociale.

(1¹) **Ministerul Cercetarii si Inovarii asigura respectarea si exercita controlul asupra aplicarii prevederilor prezentei legi prin Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protectia Muncii «Alexandru Darabont» - INCDPM Bucuresti, care este responsabil cu promovarea si asigurarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul specific de activitate si pune la dispozitie datele si informatiile pe care le detine, necesare elaborarii strategiilor si politicilor in domeniu.**

Completat de art.I pct.8 din Legea 178/2018

(2) **Institutiile prevazute la alin. (1) si (1¹) pun la dispozitia ANES, trimestrial, informatiile rezultate din exercitarea atributiilor lor in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, precum si al eliminarii discriminarii pe criteriul de sex.**

Modificat de art.I pct.9 din Legea 178/2018

"Art. 27. - (1) Institutul National de Statistica sprijina activitatea si colaboreaza cu ANES pentru dezvoltarea statisticii de gen si pentru implementarea in Romania a indicatorilor de gen promovati de Comisia Europeana."

Modificat de art.I pct.18 din Legea 229/2015

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

"Art. 28. - Consiliul Economic si Social, prin comisia de specialitate, sprijina, in conformitate cu atributiile sale, integrarea principiului egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in actele normative cu implicatii asupra vietii economico-sociale."

Modificat de art.I pct.19 din Legea 229/2015

Art. 29. - (1) Confederatiile sindicale desemneaza, in cadrul organizatiilor sindicale din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca.

(2) **Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate pe baza criteriului de sex sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor, in conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1).**

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

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

Capitolul VI

Solutionarea sesizarilor si reclamatilor privind discriminarea bazata pe criteriul de sex

Art. 30. - (1) Angajatii au dreptul ca, in cazul in care se considera discriminati pe baza criteriului de sex, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau impotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.

(2) **In cazul in care aceasta sesizare/reclamatie nu a fost rezolvata la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajata care prezinta elemente de fapt ce conduc la prezumtia existentei unei discriminari directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex in domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atat sa sesizeze institutia competenta, cat si sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta in a carei circumscriptie teritoriala isi are domiciliul ori resedinta, respectiv la**

sectia/completul pentru conflicte de munca si drepturi de asigurari sociale din cadrul tribunalului sau, dupa caz, instanta de contencios administrativ, dar nu mai tarziu de 3 ani de la data savarsirii faptei.

Art. 31. - (1) Persoana care prezinta elemente de fapt ce conduc la prezumtia existentei unei discriminari directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, in alte domenii decat cel al muncii, are dreptul sa se adreseze institutiei competente sau sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta, potrivit dreptului comun, si sa solicite despagubiri materiale si/sau morale, precum si/sau inlaturarea consecintelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a savarsit.

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

(3) Orice sesizare sau reclamatie a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulata si dupa incetarea relatiilor in cadrul carora se sustine ca a aparut discriminarea, in termenul si in conditiile prevazute de reglementarile legale in materie.

Art. 32. - Instanta judecatoreasca competenta sesizata cu un litigiu, in vederea aplicarii prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, sa dispuna ca persoanele responsabile sa puna capat situatiei discriminatorii intr-un termen pe care il stabileste.

Art. 33. - (1) Instanta de judecata competenta potrivit legii va dispune ca persoana vinovata sa plateasca despagubiri persoanei discriminate dupa criteriul de sex, intr-un quantum ce reflecta in mod corespunzator prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

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

Art. 34. - (1) Angajatorul care reintegreaza in unitate sau la locul de munca o persoana, pe baza unei sentinte judecatoresti ramase definitive, in temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat sa plateasca remuneratia pierduta datorita modificarii unilaterale a relatiilor sau a conditiilor de munca, precum si toate sarcinile de plata catre bugetul de stat si catre bugetul asigurarilor sociale de stat, ce le revin atat angajatorului, cat si angajatului.

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

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilita potrivit legii.

Art. 35. - (1) Sarcina probei revine persoanei impotriva careia s-a formulat sesizarea/reclamatia sau, dupa caz, cererea de chemare in judecata, pentru fapte care permit a se prezuma existenta unei discriminari directe ori indirecte, care trebuie sa dovedeasca neincalcarea principiului egalitatii de tratament intre femei si barbati.

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

Capitolul VII

Control, constatare si sanctionare

Art. 36. - Incalcarea prevederilor prezentei legi atrage raspunderea disciplinara, materiala, civila, contraventionala sau penala, dupa caz, a persoanelor vinovate.

Art. 37. - (1) **Constituie contraventii si se sanctioneaza cu amenda contraventionala de la 3.000 lei la 10.000 lei, daca fapta nu a fost savarsita in astfel de conditii incat, potrivit legii penale, sa fie considerata infractiune, incalcarea dispozitiilor art. 6 alin. (1), (1¹) si (2)-(4), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) si (9), art. 11-22 si art. 29.**

Modificat de art.unic pct.2 din Legea 232/2018

(2) Constituie contraventie si se sanctioneaza potrivit dispozitiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanta Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contraventiilor, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 180/2002, cu modificarile si completarile ulterioare, discriminarea bazata pe doua sau mai multe criterii.

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

"a) Inspectoria Muncii, prin inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca, in cazul contraventiilor constand in incalcarea dispozitiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1)-(4), (6), (8) si (9), art. 11-13, precum si art. 29;"

Modificat de art.I pct.21 din Legea 229/2015

b) Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii, in cazul contraventiilor constand in incalcarea dispozitiilor art. 6 alin. (1), (2), (3) si (4), precum si ale art. 14-22.

c) Ministerul Afacerilor Interne, prin ofiterii si agentii de politie din cadrul Politiei Romane, ofiterii si subofiterii din cadrul Jandarmeriei Romane, ofiterii si agentii de politie din cadrul Politiei de Frontiera Romane, in zona de competenta, precum si de catre politistii locali, in cazul contravențiilor constand in incalcarea dispozitiilor art. 6 alin. (1¹).

Completat de art.unic pct.3 din [Legea 232/2018](#)

Capitolul VIII Dispozitii finale

Art. 38. - Dispozitiile prezentei legi referitoare la contravenții se completeaza cu cele ale Ordonantei Guvernului [nr. 2/2001](#), aprobata cu modificari si completari prin [Legea nr. 180/2002](#), cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 39. - Prezenta lege intra in vigoare la 30 de zile de la data publicarii ei in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

"Art. 40. - Prezenta lege transpune:

a)art. 10 si 12 din Directiva a Consiliului 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de masuri pentru promovarea imbunatatirii securitatii si a sanatatii la locul de munca in cazul lucratoarelor gravide, care au nascut de curand sau care alapteaza [a zecea directiva speciala in sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicata in Jurnalul Oficial al Comunitatilor 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 in aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru cresterea copilului incheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP si CES si de abrogare a Directivei 96/34/CE, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 68 din 18 martie 2010."

Modificat de art.I pct.22 din [Legea 229/2015](#)

"c) art. 10 alin. (1) si (2), art. 11, art. 12, art. 20 alin. (3) din Directiva 2019/1.158/UE a Parlamentului European si a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viata profesionala si cea privata a parintilor si ingrijitorilor si de abrogare a Directivei 2010/18/UE, publicata in Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 188 din 12.07.2019."

Completat de art.I pct.8 din [OUG 57/2022](#)

NOTA:

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

1. Norma de transpunere a legislatiei europene din Ordonanta de urgenta a Guvernului [nr. 83/2012](#) pentru modificarea si completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 839 din 13 decembrie 2012, aprobata cu modificari si completari prin [Legea nr. 115/2013](#):

Prezenta ordonanta de urgenta transpune partial Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea in aplicare a principiului egalitatii de sanse si al egalitatii de tratament intre barbati si femei in materie de incadrare in munca si de munca (reforma), publicata in 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 si partial Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European si a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalitatii de tratament intre barbati si femeile care desfasoara o activitate independenta si 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 Ordonantei de urgenta a Guvernului [nr. 83/2012](#) pentru modificarea si completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 240 din 25 aprilie 2013:

Art. II. - In termen de 90 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentei legi, presedintele Comisiei nationale in domeniul egalitatii de sanse intre femei si barbati (CONES) propune componenta acesteia, care se aproba prin decizie a prim-ministrului. CONES este legal constituita la data publicarii deciziei prim-ministrului in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.