

LEGE nr. 202 din 19 aprilie 2002 (**republicată**)

privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

EMITENT PARLAMENTUL

Publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 326 din 5 iunie 2013

Data intrării în vigoare 05-06-2013

**) 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 și de tratament între femei și bărbați, publicată Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 13 decembrie 2012, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 115/2013](#), publicată Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 240 din 25 aprilie 2013, dându-se textelor o nouă numerotare.

[Legea nr. 202/2002](#) a mai fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 1 martie 2007 și ulterior a mai fost modificată prin [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2010](#) privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a activității instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 446 din 1 iulie 2010, aprobată prin [Legea nr. 173/2011](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 730 din 17 octombrie 2011.

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 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.

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

La data de 10-10-2015 Alin. (1[^]1) al art. 1 a fost introdus de [pct. 1 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

(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.

Articolul 2

(1) Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori

începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

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

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

La data de 22-07-2018 Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de [Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

La data de 22-07-2018 Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de [Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

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

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

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

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

[NORME METODOLOGICE din 24 aprilie 2019](#)

Articolul 3

(1) Planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați prevăzute la [art. 2 alin. \(5\) lit. d\) din Legea nr. 202/2002, republicată](#), cu modificările și completările

ulterioare, se elaborează de către persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse, cu consultarea departamentului de resurse umane, și se supun avizării organizațiilor sindicale în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității, iar, ulterior, se înaintează spre aprobare conducerii.

(2) Planurile prevăzute la [alin. \(1\)](#) cuprind următoarele măsuri active din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați privind:

a) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex;

b) prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;

c) procedura internă de recrutare și selectare a noilor angajați;

d) procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație și de supraveghere ale companiilor private;

e) politica de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de execuție existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați, precum și condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;

f) formarea continuă și dezvoltarea carierei;

g) diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijire a copilului, concediul paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalitățile speciale de organizare a timpului de lucru cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp parțial, împărțirea locurilor de muncă, telemunca, programul de lucru flexibil și modalitățile de sprijin pentru îngrijirea copiilor;

h) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;

i) dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri;

j) asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.

(3) Elaborarea planurilor prevăzute la [art. 2 alin. \(5\) lit. d\) din Legea nr. 202/2002, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare, se realizează cu respectarea prevederilor [art. 7](#) și [9](#) din același act normativ.

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

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

NORME METODOLOGICE din 24 aprilie 2019

Articolul 1

În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, precum și companiile private, cu un număr de peste 50 de angajați, au posibilitatea:

a) de a identifica un angajat cărui să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest caz, angajatorul va avea în vedere necesitatea identificării unor oportunități de pregătire profesională, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuielile cu această destinație;

b) de a opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuieli salariale anuale. În acest caz, la momentul previzionării bugetului pentru anul următor, angajatorul poate include bugetul necesar pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse;

c) de a analiza conformitatea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate la nivelul entității, cu sprijinul și îndrumarea persoanelor prevăzute la [lit. a\)](#) și [b\)](#). Planurile de acțiune pot avea atât o abordare anuală, cât și multianuală, în funcție de strategiile specifice existente și aprobate la nivelul fiecărui angajator.

Articolul 2

Atribuțiile prevăzute la [art. 2 alin. \(5\) din Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru persoanele desemnate cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, experții/tehnicienii în domeniul egalității de șanse pot fi realizate prin utilizarea următoarele mijloace:

a) comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale entității în care își desfășoară activitatea;

b) culegere și analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea;

c) elaborare a unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate;

d) cooperare, colaborare și realizare a schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;

e) asigurare a informării de specialitate pentru conducerea entității în care își desfășoară activitatea în legătură cu respectarea legislației în domeniu;

f) participare efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate de către entitatea în care își desfășoară activitatea din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

La data de 22-07-2018 Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de [Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

Articolul 3

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

Articolul 3¹

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii: a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte; b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității; c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg; e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

La data de 10-10-2015 Art. 3¹ a fost introdus de [pct. 2 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Articolul 4

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

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

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

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

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

d¹) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

La data de 10-10-2015 Lit. d¹) a art. 4 a fost introdusă de [pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

d²) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

La data de 10-10-2015 Lit. d²) a art. 4 a fost introdusă de [pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

d³) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;

La data de 10-10-2015 Lit. d³) a art. 4 a fost introdusă de [pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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 aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

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

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

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

i¹) prin stereotipuri de gen se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;

La data de 10-10-2015 Lit. i¹) a art. 4 a fost introdusă de [pct. 4 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

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

La data de 10-10-2015 Lit. k) a art. 4 a fost introdusă de [pct. 5 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

La data de 22-07-2018 Articolul 4 din Capitolul I a fost completat de [Punctul 2, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

La data de 03-05-2022 Articolul 4 din Capitolul I a fost completat de [Punctul 1, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

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

La data de 03-05-2022 Articolul 4 din Capitolul I a fost completat de [Punctul 1, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

Articolul 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.

Articolul 6

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

(1¹) Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat.

La data de 09-08-2018 Articolul 6 din Capitolul I a fost completat de [Punctul 1, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 232 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 679 din 06 august 2018](#)

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

La data de 10-08-2020 Articolul 6 din Capitolul I a fost completat de [Articolul II din LEGEA nr. 167 din 7 august 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 713 din 07 august 2020](#)

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

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

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

(5) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;

b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Capitolul II

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

Articolul 7

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

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

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

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

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

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

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

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

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

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

Articolul 8

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

a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;

b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la [art. 4 lit. a\)-e\)](#) și la [art. 11](#);

c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

[NORME METODOLOGICE din 24 aprilie 2019](#)

Articolul 4

În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex și asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, potrivit legii, angajatorii au următoarele obligații:

a) în cuprinsul regulamentelor interne ale unităților trebuie să introducă, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;

b) în vederea aplicării prevederilor [art. 8 lit. c\) din Legea nr. 202/2002, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare, asigură informarea continuă a tuturor angajaților 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 prin toate mijloacele de comunicare posibilele cum ar fi: ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet, conturi ale entității deschise în diferite rețele de socializare, sms, inclusiv prin afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;

c) în vederea aplicării prevederilor [art. 8 lit. d\) din Legea nr. 202/2002, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare, angajatorii elaborează o procedură internă care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor [Regulamentului \(UE\) 2016/679](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera

circulație a acestor date și de abrogare a [Directivei 95/46/CE](#) (Regulamentul general privind protecția datelor).

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.

NORME METODOLOGICE din 24 aprilie 2019

Articolul 4

În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex și asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, potrivit legii, angajatorii au următoarele obligații:

a) în cuprinsul regulamentelor interne ale unităților trebuie să introducă, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;

b) în vederea aplicării prevederilor [art. 8 lit. c\) din Legea nr. 202/2002, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare, asigură informarea continuă a tuturor angajaților 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 prin toate mijloacele de comunicare posibilele cum ar fi: ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet, conturi ale entității deschise în diferite rețele de socializare, sms, inclusiv prin afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;

c) în vederea aplicării prevederilor [art. 8 lit. d\) din Legea nr. 202/2002, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare, angajatorii elaborează o procedură internă care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor [Regulamentului \(UE\) 2016/679](#) al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a [Directivei 95/46/CE](#) (Regulamentul general privind protecția datelor).

Articolul 9

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

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

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

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

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

- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

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

Articolul 10

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

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

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

La data de 03-05-2022 Alineatul (3) din Articolul 10 , Capitolul II a fost modificat de [Punctul 2, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 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 că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

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

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

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

b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;

c) salariatul se află în concediu paternal.

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

La data de 03-05-2022 Alineatul (6) din Articolul 10 , Capitolul II a fost completat de [Punctul 3, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

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

La data de 03-05-2022 Alineatul (6) din Articolul 10 , Capitolul II a fost completat de [Punctul 3, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 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, salariați/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

La data de 03-05-2022 Alineatul (8) din Articolul 10 , Capitolul II a fost modificat de [Punctul 2, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

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

La data de 10-10-2015 Alin. (9) a art. 10 a fost introdus de [pct. 6 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Articolul 11

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

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

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

[NORME METODOLOGICE din 24 aprilie 2019](#)

Articolul 5

(1) În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform [art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată](#), cu modificările și completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

(2) În vederea realizării măsurii prevăzute la [alin. 1 lit. a](#)), conducerea instituției va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, persoanele prevăzute la [art. 1 lit. a](#)) și [b](#)) și cu reprezentanții organizațiilor sindicale, în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității.

(3) Structura orientativă a politicii interne prevăzută la [alin. \(1\) lit. a](#)) va cuprinde următoarele elemente:

a) principii directoare;

b) cadrul legal;

c) scopul și domeniul de aplicare;

d) hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;

e) hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;

f) măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă;

g) măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților;

h) reguli de confidențialitate;

i) măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului;

j) modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului;

k) stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor și a măsurilor dispuse la nivelul angajatorului.

Articolul 12

(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la

nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la [art. 30 alin. \(2\)](#), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

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

Articolul 13

Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Capitolul III

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

Articolul 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 și de tratament între femei și bărbați.

La data de 10-10-2015 Alin. (2) a art. 14 a fost modificat de [pct. 7 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

(3) Instituțiile prevăzute la [alin. \(2\)](#) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.

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

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

Articolul 15

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

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

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

Articolul 16

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

Articolul 17

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

Articolul 18

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

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

Articolul 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 principiul egalității de șanse și de tratament, precum și de a nu utiliza stereotipurile de gen în producțiile publicitare.

La data de 10-10-2015 Alin. (3) a art. 19 a fost modificat de [pct. 8 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Articolul 20

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

(2) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

Capitolul IV

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

Articolul 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.

Articolul 22

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

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

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

Capitolul V

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

La data de 10-10-2015 Titlul capitolului V a fost modificat de [pct. 9 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Articolul 23

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

La data de 03-05-2022 Alineatul (1) din Articolul 23 , Capitolul V a fost modificat de [Punctul 4, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

(2) ANES îndeplinește următoarele funcții:

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

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

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

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

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

La data de 03-05-2022 Alineatul (3) din Articolul 23 , Capitolul V a fost modificat de [Punctul 4, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

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

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

La data de 10-10-2015 Art. 23 a fost modificat de [pct. 10 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Notă CTCE

Potrivit alin. (1) al [art. II din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015](#), publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015, în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, ministrul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice va propune Guvernului, spre aprobare, numărul maxim de posturi, structura organizatorică și atribuțiile Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, potrivit prevederilor art. 23 alin. (3) și [art. 23⁴ alin. \(2\) din Legea nr. 202/2002](#), republicată, astfel cum a fost modificată și completată prin prezenta lege.

Articolul 23¹

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

La data de 03-05-2022 Alineatul (1) din Articolul 23¹, Capitolul V a fost modificat de [Punctul 5, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

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

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

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

La data de 10-10-2015 Art. 23¹ a fost introdus de [pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Articolul 23²

(1) Instituțiile și autoritățile prevăzute la [art. 20 alin. \(1\)](#):

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

b) raportează ANES, anual, progresele obținute.

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

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

La data de 10-10-2015 Art. 23² a fost introdus de [pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Articolul 23³

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

La data de 03-05-2022 Alineatul (1) din Articolul 23³, Capitolul V a fost modificat de [Punctul 6, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

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

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

La data de 03-05-2022 Alineatul (3) din Articolul 23³, Capitolul V a fost modificat de [Punctul 6, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

Articolul 23⁴

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

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

La data de 03-05-2022 Articolul 23⁴ din Capitolul V a fost modificat de [Punctul 7, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

Articolul 23⁵

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

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

La data de 10-10-2015 Art. 23⁵ a fost introdus de [pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Articolul 23⁶

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

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

La data de 10-10-2015 Art. 23⁶ a fost introdus de [pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Capitolul V¹

Abordarea integrată de gen în politicile naționale

La data de 10-10-2015 Capitolul V¹ a fost introdus de [pct. 12 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Articolul 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 ANES.

La data de 10-10-2015 Alin. (1) al art. 24 a fost modificat de [pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

La data de 10-10-2015 Alin. (2) al art. 24 a fost modificat de [pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

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

La data de 10-10-2015 Alin. (5) al art. 24 a fost modificat de [pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

(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 ANES. Secretariatul CONES este asigurat de un compartiment desemnat în acest sens din cadrul ANES, prin decizie a secretarului de stat.

La data de 10-10-2015 Alin. (7) al art. 24 a fost modificat de [pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

(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) ANES prezintă, anual, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse raportul privind activitatea desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituție membră a CONES pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul sectorial de activitate.

La data de 10-10-2015 Alin. (9) al art. 24 a fost modificat de [pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

La data de 22-07-2018 Alineatul (2) din Articolul 25 , Capitolul V¹ a fost modificat de [Punctul 3, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

a) au fost condamnate definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni sau sancționate pentru fapte de discriminare de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin hotărâre rămasă definitivă;

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

La data de 22-07-2018 Articolul 25 din Capitolul V¹ a fost completat de [Punctul 4, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

La data de 10-10-2015 Alin. (3) al art. 25 a fost modificat de [pct. 14 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

La data de 10-10-2015 Alin. (5) al art. 25 a fost modificat de [pct. 14 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

La data de 22-07-2018 Alineatul (6) din Articolul 25 , Capitolul V¹ a fost modificat de [Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

La data de 22-07-2018 Articolul 25 din Capitolul V¹ a fost completat de [Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

La data de 22-07-2018 Articolul 25 din Capitolul V¹ a fost completat de [Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

La data de 22-07-2018 Articolul 25 din Capitolul V¹ a fost completat de [Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

La data de 22-07-2018 Articolul 25 din Capitolul V¹ a fost completat de [Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

Articolul 26

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

La data de 10-10-2015 Partea introductivă a alin. (1) al art. 26 a fost modificată de [pct. 15 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

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

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

d) abrogată;

La data de 10-10-2015 Lit. d) a alin. (1) al art. 26 a fost abrogată de [pct. 16 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

La data de 22-07-2018 Litera e) din Alineatul (1) , Articolul 26 , Capitolul V¹ a fost modificată de [Punctul 7, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

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

La data de 22-07-2018 Articolul 26 din Capitolul V[^]1 a fost completat de [Punctul 8, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

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

La data de 22-07-2018 Alineatul (2) din Articolul 26 , Capitolul V[^]1 a fost modificat de [Punctul 9, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018](#)

Articolul 27

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

La data de 10-10-2015 Alin. (1) al art. 27 a fost modificat de [pct. 18 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

Articolul 28

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

La data de 10-10-2015 Art. 28 a fost modificat de [pct. 19 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

Articolul 29

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

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

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

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

Capitolul VI

Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

Articolul 30

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

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

Articolul 31

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

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

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

Articolul 32

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

Articolul 33

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

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

Articolul 34

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

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

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Articolul 35

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

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

Capitolul VII

Control, constatare și sancționare

Articolul 36

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

Articolul 37

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

La data de 09-08-2018 Alineatul (1) din Articolul 37 , Capitolul VII a fost modificat de [Punctul 2, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 232 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 679 din 06 august 2018](#)

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

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

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

La data de 10-10-2015 Lit. a) a alin. (3) al art. 37 a fost modificată de [pct. 21 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015](#).

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](#).

c) Ministerul Afacerilor Interne, prin ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției Române, ofițerii și subofițerii din cadrul Jandarmeriei Române, ofițerii și agenții de poliție din cadrul Poliției de Frontieră Române, în zona de competență, precum și de către polițiștii locali, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor [art. 6 alin. \(1¹\)](#).

La data de 09-08-2018 Alineatul (3) din Articolul 37 , Capitolul VII a fost completat de [Punctul 3, ARTICOL UNIC din LEGEA nr. 232 din 2 august 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 679 din 06 august 2018](#)

Capitolul VIII

Dispoziții finale

Articolul 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.

Articolul 39

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

Articolul 40

Prezenta lege transpune:

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

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

La data de 10-10-2015 Art. 40 a fost modificat de [pct. 22 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.](#)

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

La data de 03-05-2022 Articolul 40 din Capitolul VIII a fost completat de [Punctul 8, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022](#)

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

1. [Norma de transpunere](#) a legislației europene din [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 13 decembrie 2012, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 115/2013](#):

”Prezenta ordonanță de urgență transpune parțial [Directiva 2006/54/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 204 din 26 iulie 2006, respectiv art. 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, precum și parțial [Directiva 2010/41/UE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a [Directivei 86/613/CEE](#) a Consiliului, respectiv art. 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13.”

2. [Art. II alin. \(2\) din Legea nr. 115/2013](#) privind aprobarea [Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 83/2012](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 240 din 25 aprilie 2013:

”Articolul II. - În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, președintele Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) propune componența acesteia, care se aprobă prin decizie a prim-ministrului. CONES este legal constituită la data publicării deciziei prim-ministrului în Monitorul Oficial al României, Partea I.”

