

LEGEA Nr. 202/2002
privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*)

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

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

(1¹) 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. (alineat introdus prin art. 1 pct. 1 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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.

***NOTĂ UltraTech:** Aplicarea la nivelul Ministerului Apărării Naționale a prevederilor Strategiei naționale și a Planului național de acțiune privind implementarea [Rezoluției 1.325 \(2000\)](#) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2020 - 2023, aprobate prin [Hotărârea Guvernului nr. 561/2020](#) a fost reglementată prin [Ordinul M.Ap.N. nr. 203/2020](#), în aplicarea art. 1 din [Legea nr. 202/2002](#). (Conform [Ordinului M.Ap.N. nr. 203/2020](#) - publicat la 24 noiembrie 2020, în vigoare de la 1 decembrie 2020)*

Art. 2. - (1) Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

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

(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. *(alineat introdus prin art. 1 pct. 1 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 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. *(alineat introdus prin art. 1 pct. 1 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 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;
- 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.

(alineat introdus prin art. 1 pct. 1 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 iulie 2018)

NOTĂ UltraTech: Măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei au fost reglementate prin [O.U.G. nr. 67/2007](#), în aplicarea art. 2 alin. (1) din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 5 iunie 2013 - satelit publicat anterior republicării oficiale.

NOTĂ UltraTech: Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012, precum și Planul general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012 au fost aprobate prin art. 1 din [H.G. nr. 237/2010](#), în aplicarea art. 2 din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 5 iunie 2013 - satelit publicat anterior republicării oficiale.

Art. 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 căruia 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.

(art. 1 din [H.G. nr. 262/2019](#), în aplicarea art. 2 din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 2 mai 2019)

Art. 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 următoarelor 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.

(art. 2 din H.G. nr. 262/2019, în aplicarea art. 2 din Legea nr. 202/2002, în vigoare de la 2 mai 2019)

Art. 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, concediu 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.

(art. 3 din [H.G. nr. 262/2019](#), în aplicarea art. 2 din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 2 mai 2019)

[*]

NOTĂ UltraTech: Strategia națională privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024 - 2028 a fost aprobată prin [H.G. nr. 896/2024](#), în aplicarea art. 2 din [Legea nr. 202/2002](#). (Conform art. unic din [H.G. nr. 896/2024](#), în vigoare de la 5 august 2024)

NOTĂ UltraTech: Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022 - 2027 a fost aprobată prin [H.G. nr. 1547/2022](#), în aplicarea art. 2 din [Legea nr. 202/2002](#). (Conform art. 1 din [H.G. nr. 1547/2022](#), în vigoare de la 22 decembrie 2022)

NOTĂ UltraTech: Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă a fost aprobată prin [H.G. nr. 970/2023](#), în aplicarea art. 2 din [Legea nr. 202/2002](#). (Conform art. unic din [H.G. nr. 970/2023](#), în vigoare de la 17 octombrie 2023)

NOTĂ UltraTech: Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă în Ministerul Apărării Naționale a fost aprobat prin [Ordinul M.Ap.N. nr. 168/2024](#), în aplicarea art. 2 din [Legea nr. 202/2002](#). (Conform art. 1 din [Ordinul M.Ap.N. nr. 168/2024](#), în vigoare de la 12 august 2024)

Art. 3. - Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase și nu aduc atingere vieții private a cetățenilor.

Art. 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.

(articol introdus prin art. 1 pct. 2 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

Art. 4. - Termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi, au următoarele definiții:

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

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

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

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

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; *(literă introdusă prin art. 1 pct. 3 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)*

d²) prin **sex** desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații; *(literă introdusă prin art. 1 pct. 3 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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; *(literă introdusă prin art. 1 pct. 3 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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 acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

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

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

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

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; *(literă introdusă prin art. 1 pct. 4 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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. *(literă introdusă prin art. I pct. 5 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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. *(literă introdusă prin art. I pct. 2 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 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; *(literă introdusă prin art. I pct. 1 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 mai 2022)*

n) prin sintagma «formule flexibile de lucru» se înțelege posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru. *(literă introdusă prin art. I pct. 1 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 mai 2022)*

Art. 4. - În cuprinsul prezentei ordonanțe de urgență, termenii **discriminare directă, discriminare indirectă, hărțuire și hărțuire sexuală** au înțelesul definit la art. 4 din [Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. *(art. 4 din [O.U.G. nr. 61/2008](#), în aplicarea art. 4 din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 5 iunie 2013 - satelit publicat anterior republicării oficiale)*

Art. 5. - În materia reglementată de prezenta lege dispozițiile prevăzute la art. 4 prevalează asupra oricăror prevederi din alte acte normative, iar în caz de conflicte în domeniu prevalează dispozițiile menționate.

Art. 6. - (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1).

(1¹) Este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform prezentei legi, atât în public, cât și în privat. *(alineat introdus prin art. unic. pct. 1 din [Legea nr. 232/2018](#), în vigoare de la 9 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. *(alineat introdus prin art. II din [Legea nr. 167/2020](#), în vigoare de la 10 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

Art. 7. - (1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

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

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

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

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

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

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

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

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

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

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

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

Art. 8. - Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:

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

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

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

bărbați în relațiile de muncă;

d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art. 4. - În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricăror 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).

(art. 4 din [H.G. nr. 262/2019](#), în aplicarea art. 8 din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 2 mai 2019)

Art. 9. - **(1)** Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

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

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

cerința să fie proporțională.

Art. 10. - (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

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

[*] (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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 2 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 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; *(literă introdusă prin art. 1 pct. 3 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 mai 2022)*

e) salariața/salariatul și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. *(literă introdusă prin art. 1 pct. 3 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 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, salariața/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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 2 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 mai 2022)*

(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (8), salariața/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. *(alineat introdus prin art. 1 pct. 6 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)*

Art. 11. - Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

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

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

Art. 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.

(art. 5 din H.G. nr. 262/2019, în aplicarea art. 11 din Legea nr. 202/2002, în vigoare de la 2 mai 2019)

Art. 12. - (1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

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

Art. 13. - Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități,

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

CAPITOLUL III

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

Art. 14. - (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

[*] **(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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 7 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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 graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor.

Art. 15. - (1) Ministerul Educației Naționale asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.

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

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

Art. 16. - Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

Art. 17. - Ministerul Sănătății, celelalte ministere și instituțiile centrale cu rețea sanitară proprie asigură, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, respectiv structurile similare ale acestor direcții, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

Art. 18. - (1) Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producțiile culturale.

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

acestora în domeniul creației culturale.

Art. 19. - (1) Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.

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

[{*}] **(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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 8 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)*

Art. 20. - (1) Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.

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

CAPITOLUL IV

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

Art. 21. - (1) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

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

Art. 2. - (1) Participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în cadrul delegațiilor, misiunilor, comisiilor sau a altor echipe de experți trimise în misiune la Comisia Europeană se asigură prin desemnarea experților, astfel încât cel puțin 40% din numărul membrilor echipei să fie persoane de același sex.

(2) Autoritățile administrației publice centrale sau locale ori alte instituții publice care desemnează participanți conform alin. (1) au obligația de a aplica această prevedere în termen de cel mult 3 ani de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

(art. 2 din [H.G. nr. 266/2004](#), în aplicarea art. 21 din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 5 iunie 2013 - satelit publicat anterior republicării oficiale)

Art. 22. - (1) Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

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

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

[{*}]

CAPITOLUL V

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

(titlu modificat prin art. 1 pct. 9 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

[*] Art. 23.

[*] (1) Se înființează Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale. (alineat modificat prin art. 1 pct. 4 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 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. (alineat modificat prin art. 1 pct. 4 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 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 **violentei domestice** și împotriva femeii. (sintagmă înlocuită prin art. II din [Legea nr. 174/2018](#), în vigoare de la 21 iulie 2018)

(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.

(articol modificat prin art. 1 pct. 10 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

NOTĂ UltraTech: Strategia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017 a fost aprobată prin art. 1 din [H.G. nr. 1050/2014](#), în aplicarea art. 23 alin. (1) din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 8 decembrie 2014.

NOTĂ UltraTech: Planul general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați a fost aprobat prin art. 2 din [H.G. nr. 1050/2014](#), în aplicarea art. 23 alin. (1) din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 8 decembrie 2014.

NOTĂ UltraTech: Organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați a fost reglementată prin [H.G. nr. 177/2016](#), în aplicarea art. 23 și [art. 23¹](#) - [art. 23⁶](#) din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 28 martie 2016.

NOTĂ UltraTech: Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între

femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021 a fost aprobată prin art. 1 din [H.G. nr. 365/2018](#), în aplicarea art. 23 alin. (1) din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 6 iunie 2018.

NOTĂ UltraTech: *Planul operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021 a fost aprobat prin art. 2 din [H.G. nr. 365/2018](#), în aplicarea art. 23 alin. (1) din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 6 iunie 2018.*

NOTĂ UltraTech: *Strategia națională pentru prevenirea și combaterea violenței sexuale "SINERGIE" 2021 - 2030 a fost aprobată prin [H.G. nr. 592/2021](#), în aplicarea [art. 4](#) lit. l) și art. 23 alin. (1) din [Legea nr. 202/2002](#). (Conform art. 1 din [H.G. nr. 592/2021](#), în vigoare de la 18 iunie 2021)*

NOTĂ UltraTech: *Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea violenței sexuale "SINERGIE" 2021 - 2030 a fost aprobat prin [H.G. nr. 592/2021](#), în aplicarea [art. 4](#) lit. l) și art. 23 alin. (1) din [Legea nr. 202/2002](#). (Conform art. 2 din [H.G. nr. 592/2021](#), în vigoare de la 18 iunie 2021)*

Art. 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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 5 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 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.

(articol introdus prin art. 1 pct. 11 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

Art. 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.

(articol introdus prin art. 1 pct. 11 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

Art. 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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 6 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 6 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 mai 2022)*

(articol introdus prin art. 1 pct. 11 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

[*] **Art. 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.

(articol modificat prin art. 1 pct. 7 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 mai 2022)

Art. 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.

(articol introdus prin art. 1 pct. 11 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

Art. 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.

(articol introdus prin art. 1 pct. 11 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

CAPITOLUL VI¹

Abordarea integrată de gen în politicile naționale

(capitol introdus prin art. 1 pct. 12 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

Art. 24.

[*] (1) Se înființează Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES, care își desfășoară activitatea în coordonarea ANES. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 13 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)*

[*] (2) Secretarul de stat al ANES este președintele CONES. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 13 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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) Componenta CONES este propusă de președintele acesteia, cu consultarea autorităților publice, organizațiilor și asociațiilor prevăzute la alin. (3), și se aprobă prin decizie a prim - ministrului.

[*] (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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 13 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 13 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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. (alineat modificat prin art. 1 pct. 13 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

[*]

NOTĂ UltraTech: Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) a fost aprobat prin art. 1 din [H.G. nr. 933/2013](#), în aplicarea art. 24 din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 3 decembrie 2013.

NOTĂ UltraTech: Regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați a fost aprobat prin art. unic din [H.G. nr. 1054/2005](#), în aplicarea art. 24 din [Legea nr. 202/2002](#), în vigoare de la 20 septembrie 2005 - satelit publicat anterior republicării oficiale.

Art. 25. - (1) În fiecare județ și în municipiul București funcționează comisia județeană, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).

[*] (2) COJES este alcătuită din reprezentanți ai 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. (alineat modificat prin art. 1 pct. 3 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 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.

(alineat introdus prin art. 1 pct. 4 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 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. (alineat modificat prin art. 1 pct. 14 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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. (alineat modificat prin art. 1 pct. 14 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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. (alineat modificat prin art. 1 pct. 5 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 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. (alineat introdus prin art. 1 pct. 6 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 iulie 2018)

- (8) Structura de conducere a COJES este constituită din președinte, vicepreședinte și secretar executiv. *(alineat introdus prin art. 1 pct. 6 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 iulie 2018)*
- (9) Secretarul executiv este reprezentantul consiliului județean, respectiv al Consiliului General al Municipiului București. *(alineat introdus prin art. 1 pct. 6 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 iulie 2018)*
- (10) Activitățile de pregătire și organizare a ședințelor COJES sunt asigurate de un secretariat tehnic. *(alineat introdus prin art. 1 pct. 6 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 iulie 2018)*

Art. 26.

[*] (1) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituțiile aflate în structura, subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa, care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și de eliminare a discriminării pe criteriul de sex, după cum urmează: *(parte introductivă modificată prin art. 1 pct. 15 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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) Inspekția Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul său de competență;

[*] d) *Direkția protecția copilului asigură aplicarea . . . text abrogat - [*] . . . (literă abrogată de la 10 octombrie 2015 prin art. 1 pct. 16 din [Legea nr. 229/2015](#))*

[*] 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; *(literă modificată prin art. 1 pct. 7 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 iulie 2018)*

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

(1¹) 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. *(alineat introdus prin art. 1 pct. 8 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 iulie 2018)*

[*] (2) Instituțiile prevăzute la alin. (1) și (1¹) 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. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 9 din [Legea nr. 178/2018](#), în vigoare de la 22 iulie 2018)*

Art. 27.

[*] (1) Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu ANES pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană. *(alineat modificat prin art. 1 pct. 18 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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.

[{*}] **Art. 28.** - Consiliul Economic și Social, prin comisia de specialitate, sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economico - sociale. *(articol modificat prin art. 1 pct. 19 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)*

Art. 29. - (1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

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

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

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

CAPITOLUL VI

Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

Art. 30. - (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

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

Art. 31. - (1) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

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

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

Art. 32. - Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor

prezentei legi, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

Art. 33. - (1) Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

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

Art. 34. - (1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

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

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Art. 35. - (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe ori indirecte, care trebuie să dovedească încălcarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați.

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

CAPITOLUL VII

Control, constatare și sancționare

Art. 36. - Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Art. 37.

[*] **(1)** Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 10.000 lei, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să fie considerată infracțiune, încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1), (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. *(alineat modificat prin art. unic. pct. 2 din [Legea nr. 232/2018](#), în vigoare de la 9 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; *(literă modificată prin art. I pct. 21 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 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). *(literă introdusă prin art. unic. pct. 3 din [Legea nr. 232/2018](#), în vigoare de la 9 august 2018)*

CAPITOLUL VIII

Dispoziții finale

Art. 38. - Dispozițiile prezentei legi referitoare la contravenții se completează cu cele ale [Ordonanței Guvernului nr. 2/2001](#), aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 180/2002](#), cu modificările și completările ulterioare.

Art. 39. - **Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile** de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

[{*}] **Art. 40.** - Prezenta lege transpune:

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

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

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. *(literă introdusă prin art. 1 pct. 8 din [O.U.G. nr. 57/2022](#), în vigoare de la 3 mai 2022)*

(articol modificat prin art. 1 pct. 22 din [Legea nr. 229/2015](#), în vigoare de la 10 octombrie 2015)

NOTĂ:

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

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

"Prezenta ordonanță de urgență transpune parțial [Directiva 2006/54/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă), publicată în Jurnalul Oficial

al Uniunii Europene, seria L, nr. 204 din 26 iulie 2006, respectiv art. 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30, precum și parțial [Directiva 2010/41/UE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a [Directivei 86/613/CEE](#) a Consiliului, respectiv art. 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13."

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

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

*) 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.

*) Potrivit dispozițiilor titlului V (cuprinzând art. 82 - 119) din [Legea dialogului social nr. 62/2011](#), republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012, cu modificările ulterioare, art. 108 alin. (2) stabilește comisiile de specialitate permanente ale Consiliului Economic și Social, printre care Comisia pentru incluziune socială și protecție socială la lit. b) și Comisia pentru educație, formare profesională, sănătate și cultură la lit. e).

Lista sateliților publicați în perioada anterioară republicării oficiale:

1. **16 martie 2004 - Satelit:** [H.G. nr. 266/2004](#) privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în cadrul echipelor de experți trimise în misiune la Comisia Europeană, publicată în Monitorul Oficial nr. 228 din 16 martie 2004.
2. **20 septembrie 2005 - Satelit:** [H.G. nr. 1054/2005](#) pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 850 din 20 septembrie 2005.
3. **29 iunie 2007 - Satelit:** [O.U.G. nr. 67/2007](#) privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială, publicată în Monitorul Oficial nr. 443 din 29 iunie 2007.
4. **13 februarie 2008 - Satelit:** [Ordinul A.N.E.S.F.B. nr. 157/2007](#) privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES), publicat în Monitorul Oficial nr. 113 din 13 februarie 2008.

5. 21 mai 2008 - Satelit: [O.U.G. nr. 61/2008](#) privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Monitorul Oficial nr. 385 din 21 mai 2008.

6. 15 aprilie 2010 - Satelit: [H.G. nr. 237/2010](#) privind aprobarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012 și a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012, publicată în Monitorul Oficial nr. 242 din 15 aprilie 2010.

Lista actelor modificatoare și sateliților republicării oficiale:

1. 3 decembrie 2013 - Satelit: [H.G. nr. 933/2013](#) pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES), publicată în Monitorul Oficial nr. 747 din 3 decembrie 2013.

2. 8 decembrie 2014 - Satelit: [H.G. nr. 1050/2014](#) privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 - 2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014 - 2017 pentru implementarea Strategiei, publicată în Monitorul Oficial nr. 890 din 8 decembrie 2014.

3. 10 octombrie 2015 - Legea nr. 229/2015 pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 749 din 7 octombrie 2015.

4. 28 martie 2016 - Satelit: [H.G. nr. 177/2016](#) privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 227 din 28 martie 2016.

5. 6 iunie 2018 - Satelit: [H.G. nr. 365/2018](#) pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 465 din 6 iunie 2018.

6. 21 iulie 2018 - Legea nr. 174/2018 privind modificarea și completarea [Legii nr. 217/2003](#) pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, publicată în Monitorul Oficial nr. 618 din 18 iulie 2018.

7. 22 iulie 2018 - Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 627 din 19 iulie 2018.

8. 9 august 2018 - Legea nr. 232/2018 pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 679 din 6 august 2018.

9. 2 mai 2019 - Satelit: [H.G. nr. 262/2019](#) pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 333 din 2 mai 2019.

10. 28 iulie 2020 - Satelit: [H.G. nr. 561/2020](#) pentru aprobarea Strategiei naționale și a Planului național de acțiune privind implementarea [Rezoluției 1.325](#) (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2020 - 2023, publicată în Monitorul Oficial nr. 667 din 28 iulie 2020.

11. 10 august 2020 - Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea [Ordonanței Guvernului nr. 137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din [Legea nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr. 713 din 7 august 2020.

12. 24 noiembrie 2020, cu intrare în vigoare la 1 decembrie 2020 - Satelit: [Ordinul M.Ap.N. nr. 203/2020](#) privind aplicarea la nivelul Ministerului Apărării Naționale a prevederilor Strategiei

naționale și a Planului național de acțiune privind implementarea [Rezoluției 1.325 \(2000\)](#) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2020 - 2023, aprobate prin [Hotărârea Guvernului nr. 561/2020](#), publicat în Monitorul Oficial nr. 1131 din 24 noiembrie 2020.

13. 18 iunie 2021 - Satelit: [H.G. nr. 592/2021](#) privind aprobarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea violenței sexuale "SINERGIE" 2021 - 2030 și a Planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru prevenirea și combaterea violenței sexuale "SINERGIE" 2021 - 2030, publicată în Monitorul Oficial nr. 608 din 18 iunie 2021.

14. 3 mai 2022 - [O.U.G. nr. 57/2022](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru modificarea art. 3 alin. (2¹) din [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 121/2021](#) privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 3 mai 2022.

15. 22 decembrie 2022 - Satelit: [H.G. nr. 1547/2022](#) pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022 - 2027, publicată în Monitorul Oficial nr. 1239 din 22 decembrie 2022.

16. 17 octombrie 2023 - Satelit: [H.G. nr. 970/2023](#) pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 939 din 17 octombrie 2023.

17. 5 august 2024 - Satelit: [H.G. nr. 896/2024](#) pentru aprobarea Strategiei naționale privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024 - 2028, publicată în Monitorul Oficial nr. 764 din 5 august 2024.

18. 12 august 2024 - Satelit: [Ordinul M.Ap.N. nr. 168/2024](#) pentru aprobarea Ghidului privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă în Ministerul Apărării Naționale, publicat în Monitorul Oficial nr. 798 din 12 august 2024.