

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

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

a) prin *discriminare directă* se înțelege diferența de tratament a unei persoane, în defavoarea acesteia, datorită apartenenței sale la un anumit sex sau datorită gravidității, nașterii, maternității sau acordării concediului paternal;

b) prin *discriminare indirectă* se înțelege aplicarea de prevederi, criterii sau practici, în aparență neutre, care, prin efectele pe care le generează, afectează persoanele de un anumit sex, exceptând situația în care aplicarea acestor prevederi, criterii sau practici poate fi justificată prin factori obiectivi, fără legătură cu sexul;

c) prin *hărțuire sexuală* se înțelege orice formă de comportament în legătură cu sexul, despre care cel care se face vinovat știe că afectează demnitatea persoanelor, dacă acest comportament este refuzat și reprezintă motivația pentru o decizie care afectează acele persoane;

d) prin *măsuri stimulative sau de discriminare pozitivă* se înțeleg acele măsuri speciale care sunt adoptate temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

e) 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 sau similare de efort intelectual și/sau fizic.

Art. 5. - (1) Este interzisă discriminarea directă sau indirectă după criteriul de sex.

(2) Nu sunt considerate discriminări:

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

b) măsurile stimulative, temporare, pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c) cerințele de calificare pentru activități în care particularitățile de sex constituie un factor determinant datorită specificului condițiilor și modului de desfășurare a activităților respective.

CAPITOLUL II

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

Art. 6. – (1) Prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea sau 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;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale.

(2) În conformitate cu alin.(1), de egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv cei care exercită o activitate independentă, precum și lucrătorii din agricultură.

Art. 7. – (1) Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea, în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților, de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor.

(2) Angajatorii sunt obligați să-i informeze sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Art. 8. – (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 sectoarele public sau privat;

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

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;

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 sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.

Art. 9. – (1) Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecția candidatelor la angajare.

(2) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate.

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

Art. 10. – (1) Este considerată discriminare după criteriul de sex 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.

(2) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

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 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. 11. – Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept hărțuire sexuală la art.4 lit.c) și la art.10, angajatorul are următoarele obligații:

a) să prevadă în regulamentele de ordine interioară ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, comițând acțiuni de discriminare, definite la art.4 lit.a)-c) și la art.10;

b) să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentare de ordine interioară pentru prevenirea oricărui act de hărțuire sexuală;

c) să aplice, imediat după sesizare, sancțiunile disciplinare, împotriva oricărei manifestări de hărțuire sexuală la locul de muncă, stabilite conform lit. a).

Art. 12. – 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 sau reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art.33 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.

Art. 13. – Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare după criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de 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 tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare

Art. 14. – (1) Este interzisă orice formă de discriminare după criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

(2) Instituțiile de învățământ de stat și particulare, 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 planurile de învățământ, în programele analitice și în alte instrumente curriculare măsuri de respectare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

(3) Instituțiile menționate la alin.(2) vor aplica măsuri de promovare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în activitatea lor curentă.

Art. 15. – (1) Ministerul Educației și Cercetării asigură, prin mijloace specifice, instruirea și educarea în spiritul egalității de șanse între sexe.

(2) Ministerul Educației și Cercetării va promova acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, cât și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.

Art. 16. – Este interzisă orice formă de discriminare după 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. – Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București creează condiții pentru aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și 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 oricare alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să creeze condiții pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare după 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. – Publicitatea care prejudiciază, după criteriul de sex, respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii și onoarei unei persoane, în viața publică și/sau particulară, este interzisă.

Art. 20. – (1) Instituțiile publice, precum și organizațiile guvernamentale și neguvernamentale permit 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 tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nici o 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) Autoritățile publice, centrale și locale, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice și alte entități non-profit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie.

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

Art. 22. - Pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați, autoritățile publice centrale și locale vor adopta măsuri stimulative de reprezentare echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților în cadrul autorităților decizionale ale partenerilor sociali, cu respectarea criteriilor de competență.

CAPITOLUL V

Autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați

Art. 23. – Ministerul Muncii și Solidarității Sociale este autoritatea publică responsabilă de aplicarea și controlul respectării reglementărilor prezentei legi în domeniul său de activitate, precum și în ceea ce privește:

a) eliminarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative contrare egalității de șanse și tratament între femei și bărbați;

b) amendarea dispozițiilor contrare egalității de șanse și tratament între femei și bărbați din contractele colective de muncă, din contractele individuale de muncă, din regulamentele de ordine interioară ale unităților, precum și din statutele profesiunilor independente.

Art. 24. – Ministerul Muncii și Solidarității Sociale asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituțiile coordonate sau subordonate care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și de eliminare a discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, după cum urmează:

a) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul furnizării de servicii pentru ocuparea și

formarea profesională de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă;

b) Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și 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 tratament între femei și bărbați în domeniul stabilirii relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă;

d) Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ, asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.

Art. 25. – Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii, aflate în coordonarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniile lor specifice de activitate și pun la dispoziție datele și informațiile pe care le dețin, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu.

Art. 26. – Inspecția Muncii efectuează controlul aplicării prevederilor prezentei legi, conform art.24 lit.c), atât în sectorul public cât și în cel privat, prin inspectoratele teritoriale de muncă.

Art. 27. – Ministerul Educației și Cercetării, prin inspectoratele școlare teritoriale, efectuează controlul privind includerea în planurile de învățământ și în alte instrumente curriculare, precum și în activitatea curentă a unităților de învățământ, a măsurilor de respectare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

Art. 28. – Ministerul Sănătății și Familiei, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, exercită controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și 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. 29. – Avocatul Poporului colaborează cu Ministerul Muncii și Solidarității Sociale pentru soluționarea plângerilor privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați pentru combaterea discriminării pe bază de sex în domeniile reglementate prin prezenta lege.

Art. 30. – Institutul Național de Statistică va dezvolta statistica de gen, în cadrul activității sale curente, pentru sprijinirea promovării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

Art. 31. – Consiliul Economic și Social, prin Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament, sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.

Art. 32. – (1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

(2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate după criteriul de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art.33 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 tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

CAPITOLUL VI

Soluționarea sesizărilor, reclamațiilor și plângerilor privind discriminarea după criteriul de sex

Art. 33. – (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați după criteriul de sex, să formuleze sesizări,

reclamații ori plângeri 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 unității prin mediere, persoana angajată care justifică o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii, în baza prevederilor prezentei legi, are dreptul să introducă plângere către instanța judecătorească competentă, la secțiile sau completele specializate pentru conflicte de muncă și litigii de muncă ori de asigurări sociale pe a căror rază teritorială de competență își desfășoară activitatea angajatorul sau făptuitorul sau, după caz, la instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

(3) Prin plângerea introdusă în condițiile prevăzute la alin.(2), persoana angajată care se consideră discriminată după criteriul de sex are dreptul să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Art. 34. – (1) Persoana care justifică o lezare a drepturilor sale în baza prevederilor prezentei legi, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să introducă plângere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun.

(2) Prin plângerea introdusă în condițiile prevăzute la alin.(1), persoana care se consideră discriminată după criteriul de sex are dreptul să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

Art. 35. – 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. 36. - (1) Instanța de judecată poate dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei care se consideră discriminată după criteriul de sex și emite pretențiile sale în fața instanței judecătorești, în quantum ce reflectă, în mod corespunzător, prejudiciul suferit.

(2) Valoarea prejudiciului va fi stabilită de către instanță, potrivit dreptului comun.

Art. 37. – (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 de asigurări sociale, 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. 38. – (1) Plângerile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

(2) Sindicatele și organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului au calitatea să reprezinte în justiție persoanele discriminate, la cererea acestora.

(3) Sindicatele și organizațiile neguvernamentale, care au calitatea să reprezinte în justiție persoanele discriminate, întreprind acțiunea în mod gratuit atunci când persoana discriminată nu dispune de mijloacele materiale necesare.

CAPITOLUL VII

Sanțiuni

Art. 39. – Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Art. 40. – (1) Constituie contravenții, dacă faptele nu sunt săvârșite în astfel de condiții, încât potrivit legii penale să constituie

infracțiune și se sancționează cu amendă contravențională de la 1.500.000 lei la 15.000.000 lei, încălcarea dispozițiilor art.8 alin.(1), art.9 alin.(1) și (2), art.10, art.12, art.14-20.

(2) Constatarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege și aplicarea amenzilor contravenționale se fac de către:

a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă în a căror rază teritorială se află sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului și, respectiv, de către personalul împuternicit al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art.8 alin.(1), art.9 alin.(1) și (2), art.10 și art.12;

b) inspectorii din inspectoratele școlare județene și al municipiului București, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art.14 și art.15;

c) inspectorii din direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, conform legislației sanitare în vigoare, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art.16 și art.17;

d) personalul împuternicit din cadrul inspectoratelor teritoriale pentru cultură și culte, Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorilor sau/și din cadrul autorităților administrației publice locale, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art.18-20.

CAPITOLUL VIII

Dispoziții finale

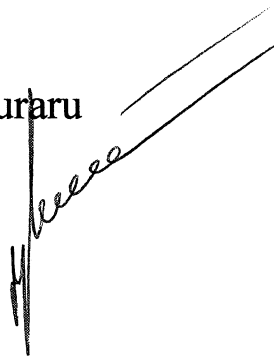
Art. 41. – Dispozițiile prezentei legi referitoare la contravenții se completează cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

Art. 42. – Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Această lege a fost adoptată de Senat în ședința din 25 martie 2002, cu respectarea prevederilor articolului 74 alineatul (2) din Constituția României.

p. PREȘEDINTELE SENATULUI

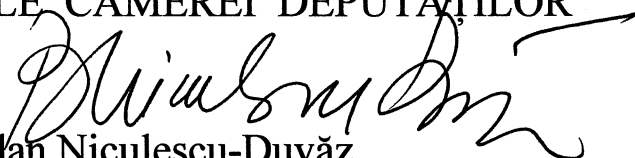
Paul Păcuraru



Această lege a fost adoptată de Camera Deputaților în ședința din 25 martie 2002, cu respectarea prevederilor articolului 74 alineatul (2) din Constituția României.

p. PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

Bogdan Niculescu-Duvăz



București, 19 aprilie 2002

Nr. 202