



AVIZ
**referitor la proiectul de Ordonanță pentru modificarea și
completarea Legii nr.202/2002 privind egalitatea
de șanse între femei și bărbați**

Analizând proiectul de Ordonanță pentru modificarea și completarea Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.162 din 19.08.2004,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art.2 alin.1 lit.a) din Legea nr.73/1993 și art.48(2) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează favorabil proiectul de ordonanță, cu următoarele observații și propuneri:

1. Prezentul proiect de ordonanță are ca obiect modificarea și completarea Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, având ca temei legal art.1 pct.V poz.2 din Legea nr.291/2004 privind abilitarea Guvernului de a emite ordonanțe.

Proiectul urmărește ca prin intervențiile legislative propuse să transpună integral Directiva nr.76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind aplicarea principului egalității de tratament pentru bărbați și femei în ceea ce privește accesul la ocupare, formare și promovare profesională, promovare și condiții de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr.L 39 din 14.02.1976, cu modificările și completările aduse prin Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr.2002/73/CE din 23 septembrie 2002,

publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr.L269 din 05.10.2002.

Semnalăm faptul că denumirea Directivei transpuse, redată în Nota de fundamentare nu este identică cu denumirea redactată în textul art.43 nou-introdus în Legea nr.202/2002, redat la pct.29 al art.I din proiect, impunându-se redarea denumirii exacte în ambele documente susmenționate.

Totodată, prin proiect se preconizează înființarea unei structuri administrative independente, de promovare, analiză și monitorizare a egalității de tratament pentru bărbați și femei, denumită Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, care urmează să funcționeze din 1 martie 2005, cu un număr total de 30 de posturi.

2. Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă, recomandăm eliminarea din cuprinsul **formulei introductive** a cuvântului „prevederilor”. Totodată, abrevierea „poz.II” trebuie înlocuită cu abrevierea „poz.2”, potrivit marcării din textul Legii nr.291/2004.

3. Pentru suplețea exprimării, în textul dispoziției de modificare de la **pct.1 al art.I**, propunem înlocuirea expresiei „literale a), b) și c)”, cu expresia „literale a) – c)”.

De asemenea, propunem scrierea cu caractere italice a expresiilor definite la lit.a) – c), pentru unitate de redactare în cuprinsul articolului. Propunerea este valabilă și pentru **lit.b¹**) redată la **pct.2**.

4. Din considerente de tehnică legislativă, în partea dispozitivă a **pct.2** este necesară înserarea, înaintea verbului „se introduce”, a expresiei „după litera b)”, așa cum corect s-a procedat la pct.5.

5. Tot pentru respectarea normelor de tehnică legislativă, la **pct.3** este necesară înlocuirea expresiei „articolul 4¹”, cu sintagma „un nou articol, art.4¹”.

O exprimare asemănătoare urmează să fie utilizată și pentru dispoziția de la **pct.20**.

De asemenea, cuvântul „cuprinse” trebuie înlocuit prin cuvântul „prevăzute”.

6. Pentru o exprimare uzuală a actelor normative de modificare, la partea dispozitivă a **pct.4**, expresia „litera g) a alineatului (1)” trebuie înlocuită cu expresia „alineatul (1), litera g)”.

Propunerea este valabilă și pentru dispoziția de la **pct.6**.

7. Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă, la partea dispozitivă a **pct.7**, expresia „La articolul 8, alineatul 2” trebuie înlocuită cu expresia „Alineatul (2) al articolului 8”.

O exprimare asemănătoare urmează să fie utilizată și pentru dispozițiile de la **pct.9, 13 și 26**.

8. Din aceleași considerente, propunem reformularea părții dispozitive a **pct.8**, astfel:

„8. La articolul 8 se introduce **un nou alineat**, alin.(3), cu următorul cuprins:”

O exprimare asemănătoare trebuie folosită și la **pct.12 și 19**.

9. Pentru respectarea exigențelor de tehnică legislativă, la partea dispozitivă a **pct.10**, propunem reformularea textului actual, în două dispoziții.

„10. Alineatul (1) al articolului 10 se modifică și va avea următorul cuprins:”

„11. La alineatul (2) al articolului 10, partea introductivă se modifică și va avea următorul cuprins:”

Propunerea de mai sus implică renumerotarea pct.11 - 28 ale art.I. Semnalăm în acest sens, că dispozițiile care succed pct.24 sunt greșit numerotate, lipsind pct.25.

10. La **pct.11 lit.c)**, pentru claritatea textului, propunem următoarea redactare a părții introductive:

„c) să informeze, imediat **după ce a fost sesizat, ...**”.

11. La **pct.12**, cuvântul „alineatului” trebuie înlocuit cu abrevierea „alin.”.

12. La **pct.15** din proiect, potrivit exigențelor de tehnică legislativă, propunem înlocuirea expresiei „articolele 23¹-23⁸” cu expresia „opt noi articole, art. 23¹-23⁸”.

13. Din considerente gramaticale, la **art.23² alin.(2)** redat la pct.15, expresia „hotărâre de Guvern” trebuie înlocuită cu expresia „hotărâre a Guvernului”.

Observația este valabilă și pentru **art.23⁴ alin.(1)**.

14. La **alin.(4) al art.23³**, este necesar să se precizeze ce fel de ordonator de credite este președintele.

15. La **art.23⁷**, pentru unitate de exprimare, denumirea „Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați” trebuie înlocuit prin denumirea prescurtată „Agenția”, așa cum se prevede la art.23 alin.(1).

16. La **art.23⁸ alin.(1)**, norma nu este completă, deoarece nu precizează explicit natura juridică a CONES și dacă aceasta se organizează pe lângă Agenție sau pe lângă alt organ.

Pentru o reglementare completă a **alin.(3)** al aceluiași articol, trebuie să precizeze componența numerică a CONES, precum și nivelul de reprezentare al membrilor acestuia.

Totodată, semnalăm că dispoziția potrivit căreia componenții CONES sunt desemnați prin consens trebuie reformulată, întrucât reprezentanții ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale sunt desemnați de către conducătorii acestora, iar desemnarea prin consens se face în cazul organizațiilor sindicale și patronale.

Alin.(4) al art.23⁸, trebuie reformulat pentru a rezulta cu claritate că propunerile pentru membrii CONES desemnați conform alin.(3), sunt prezentate de către președintele Agenției spre aprobare Primului-ministru.

17. Pentru o sistematizare corectă a normelor din cuprinsul proiectului, propunem ca art.32¹ să fie inserat după art.23⁸ devenind art.23⁹.

Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă, abrevierea „H.G.” trebuie înlocuită cu expresia „Hotărârii Guvernului”.

Totodată, semnalăm că norma este insuficientă, întrucât nu precizează componența Comisiei, precum și modalitatea sa de lucru.

18. La **pct.22**, sugerăm reanalizarea necesității avizului prevăzut la art.33 alin.(3) în raport de dispozițiile art.19⁴ din Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, care consacră competența Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării de a investiga, constata și sancționa faptele de discriminare.

18. La **pct.27** din proiect, pentru rigoarea exprimării, propunem următoarea reformulare a părții dispozitive:

„27. La alineatul (2) al articolului 40, partea introductivă se modifică ...”.

19. Având în vedere dispozițiile art.19⁴ din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, potrivit căreia Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are printre altele, atribuții legate de investigarea, **constatarea** și sancționarea faptelor de discriminare, apreciem necesară reanalizarea dispozițiilor art.40 alin.(2) și art.40 alin.(3) și (4), propuse la pct.27 și la pct.28.

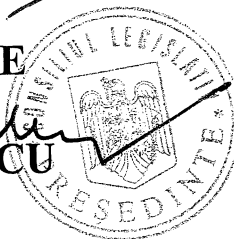
20. Pentru corectitudinea exprimării, dispoziția de la **pct.28** din proiect urmează să fie redactată, astfel:

„28. La articolul 40 se introduc două noi alineate, alin.(3) și (4), cu următorul cuprins:”

21. Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă, partea dispozitivă a **pct.29**, va avea următorul cuprins:

„29. După articolul 42 se introduce un nou articol, art.43, cu următorul cuprins:”.

PREȘEDINTE
Dragoș ILIESCU



București

Nr. 1441/26.08.2004

TABEL DE CONCORDANȚĂ

Directiva nr. 73 din 23 Septembrie 2002 privind implementarea principiului egalității de tratament dintre femei și bărbați în ceea ce privește accesul la ocupare, formare profesională și promovare, și condițiile de muncă

Legislație Națională: proiectul Ordonanței pentru modificarea și completarea Legii nr 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Legislație europeană		Legislație națională		Dif.	Con.	Modificări necesare	Insti. T/I	Calendar
Art./Paragraf	Prevederi	Nr. Act/Art./Paragraf	Prevederi					
Art. 1	<p>Directiva 76/207/EEC este amendată după cum urmează:</p> <p>1. In Art. 1 se inserează următorul paragraf: (1a) - Statele Membre trebuie să ia în considerare în mod activ obiectivul egalității între femei și bărbați în formularea și implementarea legilor, ordonanțelor, prevederilor administrative, politicilor și activităților din domeniile la care se face referire în paragraful 1.</p>	<p>Legea nr. 202/2002 Art. 1.</p> <p>Art. 2.</p>	<p>(1) Prezentă lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.</p> <p>(2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse 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.</p> <p>– Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex se aplica în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, participării la decizie, precum și în alte domenii, reglementate prin legi specifice.</p>	nu	+			
	<p>2. Articolul 2 se înlocuiește cu următoarele: Articol 2 1. În sensul prevederilor acestei Directive, prin principiul egalității de tratament între femei și bărbați se înțelege nici o discriminare de orice fel, directă și indirectă după criteriul de sex, în special, cu referire la statutul marital sau familial.</p> <p>2. Pentru realizarea scopurilor acestei Directive, se vor aplica următoarele definiții: - discriminare directă: situația când o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe baza criteriului de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă; - discriminare indirectă: situația în care o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră ar pune persoane de un anumit sex într-un dezavantaj specific, în comparație cu persoane de sex opus, cu excepția cazului în care prevederea, criteriul sau practica se justifică în mod obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a scopului sunt adecvate și necesare;</p>	<p>Lg. nr. 202/2002 Art. 5.</p>	<p>(1) Este interzisă discriminarea directă sau indirectă după criteriul de sex. (2) Nu sunt considerate discriminari: a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nasterii și alaptării; 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</p> <p>La articolul 4 literele a), b), și c) se modifică și vor avea următorul cuprins: " a) prin discriminare directă se înțelege tratamentul mai puțin favorabil aplicat unei persoane, după criteriul de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă; b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care prevederi, criterii sau practici, aparent neutre, ar pune persoane de un anumit sex într-un anumit dezavantaj, în comparație cu persoane de sex opus, cu excepția cazului în care prevederea, criteriul sau practica se justifică în mod obiectiv printr-un scop legitim, iar mijloacele de atingere a scopului sunt adecvate și necesare.</p>	nu	+			

<p>- hărțuire sexuală - - orice formă de comportament nedorit - verbal, non-verbal sau fizic - <i>de natură sexuală</i>, care apare cu scopul sau efectul atingerii demnității unei persoane, mai ales când crează un mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator</p> <p>- hărțuire - - orice comportament nedorit, având legătură cu faptul că o persoană este de un sex sau altul, care apare cu scopul sau are efectul atingerii demnității persoanei și crearea unui mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator;</p>		<p>c) prin hărțuire sexuală se înțelege orice formă de comportament nedorit - verbal, nonverbal sau fizic - <i>de natură sexuală</i>, care apare cu scopul sau efectul atingerii demnității unei persoane, mai ales când crează un mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator.</p> <p>2. La articolul 4 se introduce litera b¹) cu următorul cuprins: b¹) prin hărțuire se înțelege orice comportament nedorit, având legătură cu faptul că o persoană este de un sex sau altul, care apare cu scopul sau are ca efect atingerea demnității persoanei și crearea unui mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator;</p>		
<p>3. Hărțuirea și hărțuirea sexuală, în sensul acestei Directive, trebuie considerate a fi discriminări după criteriul de sex și, așadar, interzise.</p> <p>Respingerea unei persoane sau supunerea la o asemenea conduită nu trebuie folosită ca bază a unei decizii care are atingere asupra persoanei în cauză.</p>	<p>Art.I Pct.10</p>	<p>La articolul 10, alineatul (1) și partea introductivă a alineatului (2) se modifică și vor avea următorul cuprins: "(1) Este considerată discriminare după criteriul de sex, atât hărțuirea cât 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. Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea sau de hărțuirea sexuală a acesteia. (2) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop."</p>	<p>nu</p> <p>+</p>	
<p>4. Instrucțiunile referitoare la discriminarea unei persoane pe criteriul de sex trebuie considerate ca fiind discriminări în sensul prevederilor acestei Directive</p>	<p>idem</p>	<p>Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea sau de hărțuirea sexuală a acesteia.</p>	<p>nu</p> <p>+</p>	
<p>5. Statele Membre, în concordanță cu legislația națională, contractele colective de muncă și practicile trebuie să încurajeze angajatorii și persoanele responsabile cu accesul la formarea profesională să ia măsuri pentru a preveni toate formele de discriminare pe criteriul de sex, în special hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă.</p>	<p>Lg. nr. 202/2002 Art 13</p>	<p>Pentru prevenirea actiunilor de discriminare dupa criteriul de sex in domeniul muncii, atat la negocierea contractului colectiv de munca unic la nivel national, cat si la negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitati, partile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare si, respectiv, clauze privind modul de solutionare a sesizarilor/reclamatilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.</p>	<p>nu</p> <p>+</p>	
<p>6. - Statele Membre trebuie să asigure, în ceea ce privește accesul la ocupare, inclusiv la formarea menționată mai sus, ca diferențele de tratament după criteriul de sex să nu constituie discriminare în cazul în care natura activităților profesionale sau contextul în care acestea se desfășoară sunt juste, obiectivele activităților sunt legale, iar cerințele sunt proporționale.</p>	<p>Lg. nr. 202/2002 Art 8</p>	<p>-(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătura cu relațiile de munca, referitoare la: a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat; b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de munca ori de serviciu; c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului; d) stabilirea remunerației; e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție</p>	<p>nu</p> <p>+</p>	

			<p>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.</p> <p>La articolul 8, litera e) a alineatului (1) se modifică și va avea următorul cuprins: "e) beneficii, altele decât cele de natură salarială precum și la securitate socială;"</p> <p>La articolul 8, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins: „(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 determinanță, cu condiția însă ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.”</p>			
	<p>7. Această Directivă nu va aduce nici un prejudiciu prevederilor privind protecția femeii, cu referire în special la sarcină și maternitate. Femeia care se află în concediu de maternitate este îndreptățită să se întoarcă la locul de muncă anterior sau pe un post echivalent, în condiții și termeni care nu sunt mai puțin favorabile, și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi fost îndreptățită pe perioada concediului de maternitate. Orice conduită mai puțin favorabilă față de o femeie însărcinată sau care se află în concediu de maternitate conform Directivei 92/85/EEC constituie discriminare conform prevederilor acestei Directive. Această Directivă nu aduce nici un prejudiciu prevederilor Directivei Consiliului European nr. 96/34/EEC din data de 3 iunie 1996 referitoare la acordul cadru privind concediul paternal, încheiat între UNICE, CEEP și ETUC și Directiva Consiliului 92/85/EEC din data de 19 octombrie 1992 privind introducerea unor măsuri de stimulare a siguranței și sănătății la locul de muncă a persoanelor însărcinate, a</p>	<p>Lg. nr. 202/2002 Art. 9</p>	<p>(1) Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecția candidaților la angajare. (2) Este interzis să 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, datorita naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.</p> <p>Menționăm că prevederile legii nr. 202/2002 se completează, în ceea ce privește protecția maternității, cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004 și cu cele ale Codului Muncii.</p>	<p>nu +</p>		

	<p>celor care au născut sau a celor care alăptează (a zecea Directivă specifică conform articolului 16(1) al Directivei 89/391/EEC).</p> <p>De asemenea, Directiva nu aduce nici un prejudiciu dreptului Statelor Membre de a recunoaște drepturi distincte privind paternitatea sau concediul de adopție. Statele Membre care recunosc asemenea drepturi, trebuie să ia măsurile necesare protejării bărbaților și femeilor care muncesc de a nu fi concediați datorită exercitării acestor drepturi și că la sfârșitul acestui concediu se pot întoarce la locurile de muncă anterioare sau pe posturi echivalente, în condiții și termeni care nu sunt mai puțin favorabile, și că beneficiază de îmbunătățirea condițiilor de muncă la care erau îndreptățiți pe durata concediului.</p>	Lg.nr. 202/2002 Art 6	2) În conformitate cu alin. (1), de egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiaza toti lucratorii, inclusiv cei care exercita o activitate independenta, precum si lucratorii din agricultura.	nu	+	
	<p>8. Statele Membre pot păstra sau adopta măsuri conform prevederilor Articolului 141(4) al Tratatului cu privire la asigurarea egalității depline între femei și bărbați.</p>	Lg. nr. 202/2002 Art. 8	(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătura 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 fisa 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 sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.	nu	+	
	<p>3. Articolul 3 se înlocuiește astfel:</p> <p>1. Aplicarea principiului egalității de tratament presupune a nu exista discriminare directă sau indirectă după criteriul de sex, atât în sectorul public, cât și privat, inclusiv instituțiile publice, în strânsă legătură cu:</p> <p>a) condițiile privind accesul la ocupare, la activități independente sau ocupații, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent de domeniul de activitate și nivelurile profesionale ierarhice, incluzând și promovarea;</p> <p>b) accesul la toate tipurile și nivelurile de consiliere profesională, formare profesională, formare profesională avansată și recalificare, inclusiv experiența practică în domeniul muncii;</p> <p>c) ocuparea și condițiile de muncă, inclusiv concedierile, ca și plata de asemenea, prevăzute în cadrul Directivei Consiliului European nr. 75/117/EEC.</p> <p>d) calitatea de membri în cadrul sindicatelor și patronatelor sau ai unor organizații profesionale, inclusiv beneficiile obținute ca urmare a calității de membru a acestor organizații.</p>					

	<p>Art.I Pct. 13.</p> <p>Lg.nr. 202/2002 Art. 7</p>	<p>La articolul 14, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>"(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, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă."</p> <p>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 de dispozitii pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților.</p>	nu	+	
<p>2. Statele Membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a se asigura că:</p> <p>a) orice lege, ordonanță sau prevedere administrativă contrară principiului egalității de tratament între femei și bărbați sunt abrogate</p> <p>b) orice prevedere contrară principiului egalității de tratament inclusă în textul unui contract colectiv de muncă, în regulamentele de ordine interioară sau regulamentele activităților liber profesioniste și ale sindicatelor și patronatelor</p> <p>4. Articolele 4 și 5 se anulează</p> <p>5. Articolul 6 se înlocuiește astfel:</p> <p>Articolul 6</p> <p>1. Statele Membre trebuie să se asigure că procedurile judiciare și/sau administrative, incluzând acolo unde ele consideră că este necesar și procedurile de conciliere, necesare pentru intrarea în vigoare a obligațiilor prevăzute în această Directivă să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră a fi vătămate conform aplicării principiului egalității de tratament, chiar și după ce relația de discriminare, considerată a fi existat, s-a încheiat.</p>	<p>Art.I Pct. 26.</p>	<p>"Art. 38 (1) Persoanele care se consideră discriminate după criteriul de sex și adresează plângeri/sesizări/reclamații Agenției sau introduc cereri direct la instanțele judecătorești competente trebuie să prezinte motive de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte după criteriul de sex.</p> <p>(2) Sarcina probei revine persoanei acuzate, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament.</p> <p>(3) Cererile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.</p> <p>(4) Agenția, sindicatele, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, au calitatea să reprezinte în justiție, precum și în cadrul procedurilor administrative persoanele discriminate, la cererea acestora.</p> <p>(5) Entitățile prevăzute la alin 4, care au calitatea să reprezinte persoanele discriminate, întreprind acțiunea în mod gratuit atunci când persoana discriminată nu dispune de mijloacele materiale necesare."</p> <p>La articolul 33 după alineatul (2) se introduc alineate (2¹)-(2³), cu următorul cuprins:</p> <p>„(2¹) În cazul în care o persoană se consideră vătămată, în baza</p>	nu	+	
	<p>Art.I Pct. 23.</p>				

	<p>2. - Statele Membre trebuie să introducă în legislația națională măsuri care să asigure o compensație/despăgubiri reală și efectivă, astfel încât să poată determina paguba suferită de o persoană prejudiciată, ca urmare a discriminării, contrar Articolului 3, în așa fel încât să fie disuasivă și proporțională cu paguba suferită; această compensație sau despăgubire nu poate fi restricționată prin fixarea unei limite superioare prioritare, exceptând cazurile în care angajatorul poate dovedi că singura pagubă suferită de solicitant, ca rezultat al discriminării conform prevederilor acestei Directive este refuzul de a lua în considerare solicitarea ocupare a postului în cauză.</p>	<p>Legea 202/202 ART. 36</p> <p>ART. 39</p> <p>Art.I Pct.21.</p>	<p>prevederilor prezentei legi și transmite o sesizare/reclamație Agenției, Președintele Agenției emite, în termen de 3 zile, un <i>Aviz consultativ</i> privind oportunitatea sancționării faptei de discriminare sesizate, denumit în continuare <i>Aviz</i>.</p> <p>(2²) Instanța judecătorească competentă potrivit art. 33 alin (2), în cazul în care consideră necesar, în vederea soluționării cauzei cu care a fost sesizată, poate solicita <i>Agenției</i> un raport.</p> <p>(2³) Hotărârea pronunțată de instanța judecătorească, se comunică și <i>Agenției</i>."</p>	<p>nu</p>	<p>+</p>			
	<p>3. - Statele Membre trebuie să asigure implicarea asociațiilor, organizațiilor sau altor entități legale care au scopul, conform legislației naționale, de asigurare a aplicării prevederilor acestei Directive, și să pot sprijini victima, cu aprobarea ei, în procedurile judiciare prevăzute pentru aplicare acestei Directive.</p>	<p>Art.I Pct.26</p>	<p>"Art. 38 (1) Persoanele care se consideră discriminate după criteriul de sex și adresează plângeri/sesizări/reclamații <i>Agenției</i> sau introduc cereri direct la instanțele judecătorești competente trebuie să prezinte motive de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte după criteriul de sex.</p> <p>(2) Sarcina probei revine persoanei acuzate, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament.</p> <p>(3) Cererile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de</p>	<p>nu</p>	<p>+</p>			

						taxa de timbru. (4) <i>Agenția</i> , sindicatele, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, au calitatea să reprezinte în justiție, precum și în cadrul procedurilor administrative persoanele discriminate, la cererea acestora. (5) Entitățile prevăzute la alin 4, care au calitatea să reprezinte persoanele discriminate, întreprind acțiunea în mod gratuit atunci când persoana discriminată nu dispune de mijloacele materiale necesare.”										
	4.- Paragrafele 1 și 3 nu prejudiciază reglementările naționale privind termenele de acționare în instanță privind aplicarea principiului egalității de tratament. 6. Articolul 7 se înlocuiește astfel: Articolul 7 Statele Membre vor introduce în legislația națională măsurile necesare pentru protecția angajaților, inclusiv pentru cei care reprezintă angajații în conformitate cu reglementările sau practicile naționale, împotriva concedierii sau a altor tratamente ostile ale angajatorului ca o reacție la o plângere în cadrul întreprinderii sau la o acțiune în justiție în scopul respectării principiului egalității de tratament					Legea 202/202 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 ori o 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. La articolul 12 se introduce alineatul (2) cu următorul cuprins: "(2) Prevederile alineatului (1) se aplică în mod corespunzător și membrilor organizației sindicale sau reprezentanților salariaților care au competența să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit art. 33 alin. (1)."						
	7. Se introduc următoarele articole: Articol 8 a 1. Statele Membre desemnează unul sau mai multe organisme cu sarcina promovării, analizei, controlului și sprijinului egalității de tratament a tuturor persoanelor fără discriminare pe criteriul de sex și iau măsurile corespunzătoare. Aceste organisme pot face parte din agenții însărcinate cu apărarea drepturilor omului la nivel național sau cu protecția drepturilor persoanelor. 2. Statele Membre asigură ca aceste organisme să aibă în competență: a) fără a prejudicia dreptul victimelor și al					Art.I Pct. 15.				Articolul 23 se modifică și va avea următorul cuprins: "Art. 23 (1) Se înființează Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), denumită în continuare <i>Agenția</i> , ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului și în coordonarea primului-ministru, finanțată de la bugetul de stat prin bugetul Cancelariei Primului Ministru. (2) <i>Agenția</i> promovează principiul egalității de șanse și tratament între bărbați și femei și asigură integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale. "Art. 38 (1) Persoanele care se consideră discriminate după criteriul de sex pot adresa plângeri <i>Agenției</i> sau pot introduce cereri direct la instanțele judecătorești competente. (2) În toate cazurile de discriminare după criteriul de sex sarcina				nu	+	
						Art.I Pct. 20				nu	+					

	<p>asociațiilor, organizațiilor sau a altor entități juridice, menționate la art. 6 para. 3 asigurarea unei asistențe juridice independente victimelor, pentru plăgerile lor privind discriminarea;</p> <p>b) să elaboreze studii independente privind discriminările;</p> <p>c) să publice rapoarte independente și să formuleze recomandări privind toate problemele legate de astfel de discriminare;</p>	<p>Art.I Pct. 16</p>	<p>aduceri probelor în apărare în fața instanțelor judecătorești competente, îi revine persoanei acuzate.</p> <p>(3) Cererile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.</p> <p>(4) <i>Agenția</i>, sindicatele și organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului au calitatea să reprezinte în justiție persoanele discriminate, la cererea acestora.</p> <p>(5) <i>Agenția</i>, 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.”</p> <p>Art.23² (1) În exercitarea funcțiilor prevăzute la art. 23¹ <i>Agenția</i> îndeplinește, în principal, următoarele atribuții:</p> <p>d) elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate;</p> <p>l) elaborează, tipărește și difuzează, în țară și în străinătate materiale de informare privind politicile guvernamentale în domeniu.</p>	+			
<p>Articol 8 b</p>	<p>1. În conformitate cu tradițiile și practicile naționale, Statele Membre iau măsurile corespunzătoare de favorizare a dialogului între partenerii sociali pentru promovarea egalității de tratament, inclusiv prin supravegherea practicilor de la locurile de muncă, contractele colective, codurile de conduită și prin cercetare sau schimb de bune practici.</p> <p>2. În concordanță cu tradițiile și practicile naționale, Statele Membre încurajează partenerii sociali, fără a prejudicia independența acestora, să promoveze egalitatea de tratament între femei și bărbați și să încheie, la nivelul potrivit, acorduri stabilind reguli de nediscriminare în domeniile precizate al art. 1 care au legătură cu domeniul de aplicare a contractelor colective. Aceste acorduri trebuie să respecte exigențele minime fixate prin această Directivă și de măsurile naționale de aplicare.</p>	<p>Art.I Pct. 16</p>	<p>Art.23² (1) În exercitarea funcțiilor prevăzute la art. 23¹ <i>Agenția</i> îndeplinește, în principal, următoarele atribuții:</p> <p>(2) Alte atribuții ale <i>Agenției</i> se stabilesc prin Statutul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, aprobat prin hotărâre de Guvern.</p>	nu			
	<p>3. În concordanță cu legislația națională, contractele colective sau practici, Statele Membre încurajează angajatorii să promoveze egalitatea de tratament între femei și bărbați la locurile de muncă în mod planificat și sistematic.</p>	<p>Legea 202/202 ART. 13</p>	<p>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.</p>	nu			
		<p>Legea 202/202 ART. 7</p>	<p>(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 de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților.</p> <p>(2) Angajatorii sunt obligați să îi 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</p>	+			

		Art.I Pct. 16	<p>tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă. Art.23² (1) În exercitarea funcțiilor prevăzute la art. 23¹ <i>Agenția</i> îndeplinește, în principal, următoarele atribuții: (2) Alte atribuții ale <i>Agenției</i> se stabilesc prin Statutul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, aprobat prin hotărâre de Guvern.</p>						
		Art.I Pct. 16	<p>4. În acest scop, angajatorii trebuie să fie încurajați să furnizeze, în mod regulat și la intervale potrivite, informații angajaților sau reprezentanților lor, informații corespunzătoare privind egalitatea de tratament între femei și bărbați în cadrul întreprinderii. Astfel de informații pot include statistici privind procentele dintre femei și bărbați la diferite niveluri din întreprindere și măsurile posibile de a îmbunătăți situația în cooperare cu reprezentanții angajaților.</p>	<p>Art.23² (1) În exercitarea funcțiilor prevăzute la art. 23¹ <i>Agenția</i> îndeplinește, în principal, următoarele atribuții: (2) Alte atribuții ale <i>Agenției</i> se stabilesc prin Statutul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, aprobat prin hotărâre de Guvern. (3) În scopul îndeplinirii atribuțiilor sale <i>Agenția</i> poate solicita informații de la autorități ale administrației publice centrale și locale, alte instituții și autorități publice, societăți comerciale la care statul este acționar sau asociat, organizații patronale și sindicale reprezentative la nivel național, acestea având obligația de a furniza datele solicitate.</p>	+	nu			
		Art.I Pct. 16	<p>Articol 8 c Statele Membre încurajează dialogul cu organizații neguvernamentale potrivite, care au, în concordanță cu legislația și practica națională, un interes legitim în a contribui la lupta împotriva discriminării pe criteriul de sex și în vederea promovării principiului egalității de tratament între femei și bărbați.</p>	<p>Art.23² (1) În exercitarea funcțiilor prevăzute la art. 23¹ <i>Agenția</i> îndeplinește, în principal, următoarele atribuții:j) cooperează cu autorități centrale și locale, cu instituții de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale; Art.23⁴ (1) Se înființează <i>Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați-CNES</i>, a cărei activitate este coordonată de Președintele <i>Agenției</i>. CNES preia, de la data constituirii legale, atribuțiile Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES). (2) Alte atribuții ale CNES sunt prevăzute de Regulamentul propriu de organizare și funcționare, elaborat de către <i>Agenție</i> și aprobat de CNES și care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Part.I. (3) CNES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate din administrația publică centrală, sau autonome, la nivel de secretar de stat, din președinții organizațiilor sindicale și asociațiilor patronale reprezentative la nivel național precum și din președinți de organizații neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea. (4) Componenta CNES este propusă de Președintele <i>Agenției</i>, în termen de maximum 30 de zile de la data numirii acestuia, cu consultarea instituțiilor prevăzute la alin.(3), și se aprobă prin decizie a primului ministru. CNES este legal constituită la data aprobării de către primul-ministru a componenței acesteia. (5) CNES asigură coordonarea activității <i>Comisiilor județene, și a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați - (COJES)</i>. (6) Reunirile CNES se desfășoară trimestrial la sediul <i>Agenției</i>.</p>	+	nu			

	<p>Articol 8 d</p> <p>Statele Membre trebuie să instituie reglementările privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării prevederilor naționale adoptate în conformitate cu prezenta Directivă, și să ia toate măsurile necesare pentru ca acestea să fie aplicate.</p> <p>Sancțiunile, care pot cuprinde plata de compensații către victimă, trebuie să fie eficiente, proporționale și descurajante.</p>	<p>Legea 202/202 ART. 36</p> <p>ART. 39</p> <p>Art.I Pct. 27.</p>	<p>Secretariatul CNES este asigurat de către compartimentul desemnat prin ordin de Președintele Agenției.</p> <p>(1) Instanța de judecată poate dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei care se consideră discriminată după criteriul de sex și își emite pretențiile în fața instanței judecătorești, într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul suferit.</p> <p>(2) Valoarea prejudiciului va fi stabilită de către instanță potrivit dreptului comun.</p> <p>Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.</p> <p>"Art.40 (1) Constituie contravenții, și se sancționează cu amendă contravențională de la 15.000.000 lei la 150.000.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 8 alin. (1), art. 9 alin. (1) și (2), art. 10, art. 12 și ale art. 14 - 20.</p> <p>(2) Constatarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se face de către inspectori de muncă sau de către personalul de control autorizat din cadrul ministerelor și a altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, împuterniciți de conducerea acestora la propunerea Agenției;</p> <p>(3) Procesele verbale de constatare a contravențiilor se transmit de îndată Agenției, pentru <i>Aviz</i>;</p> <p>(4) Pentru aplicarea sancțiunilor Agenția transmite <i>Avizul</i>, în termenul prevăzut la art.33 alin.(2) Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării."</p>	<p>nu</p>	<p>+</p>	
	<p>Articol 8 e</p> <p>1. Statele Membre pot introduce sau menține prevederi mai favorabile pentru protecția principiului egalității de tratament decât cele ale prezentei Directive.</p> <p>2., În nici o circumstanță aplicarea acestei Directive nu trebuie să constituie o diminuare a nivelului de protecție împotriva discriminării atins de Statele Membre în domeniile acoperite de prezenta Directivă.</p>					