



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL

LEGE

privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

Senatul adoptă prezentul proiect de lege

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art.1.- (1) Prezenta 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.

(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.

Art.2.- Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, participării la decizie, precum și în alte domenii, reglementate prin legi specifice.

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

Art.4.- (1) În conformitate cu prezenta lege, discriminarea directă și /sau indirectă după criteriul de sex este interzisă.

(2) În sensul prezentei legi, 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.

(3) În sensul prezentei legi, 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.

Art.5.- În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos, 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 în măsură mai mare 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 verbal sau corporal nedorit, în legătură cu sexul, despre care cel ce 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) *angajator* este persoană juridică sau persoană fizică, cu sediul, respectiv domiciliul în România, ori sucursala, filiala, agenția reprezentanța din România a unei persoane juridice străine cu sediul în străinătate, autorizată potrivit legii, care încadrează forța de muncă în condițiile legii;

f) *angajat* este persoană fizică ce desfășoară, în condițiile legii, o activitatea subordonată autorității unui angajator în temeiul unor raporturi juridice de muncă, raporturi de serviciu sau care are o relație de muncă în baza unei convenții civile, în schimbul unei remunerații;

g) prin *remunerație* se înțelege salariul de bază, sporurile și orice alte avantaje plătite, în numerar sau în natură, de către angajator, în temeiul raporturilor juridice de muncă;

h) 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.

CAPITOLUL II

Egalitatea de șanse între femei și bărbați în domeniul muncii

Art.6.- (1) În sensul prezentei legi, *prin egalitatea de șanse între femei și bărbați* în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminator 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;
- 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 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 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, în conformitate cu prevederile prezentei legi.

(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 între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Art.8.- Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați după criteriul de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art.9.- (1) Constituie discriminare, interzisă în conformitate cu art.4 alin.(1) și (2), utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează în măsură mai mare persoanele de un anumit sex, în legătură cu o relație 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 și/sau modificarea atribuțiilor din fișa postului, a locului de muncă;

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.10.- (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.11.- Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit în sensul prezentei legi drept hărțuire sexuală având drept 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.12.- Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite în sensul prezentei legi drept hărțuire sexuală, în conformitate cu prevederile art.5 lit.c) și cu art.11, 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, interzise conform art.4 alin.(1) și (2) și definite la art.5 lit.a)-c) și în conformitate cu art.11;

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.13.- Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați după criteriul de sex, fiind supuși unui comportament, definit în sensul prezentei legi drept hărțuire sexuală, să formuleze sesizări/reclamații către angajator și/sau către organizația sindicală din unitate iar, în cazul nerezolvării favorabile a cererilor lor, să înainteze plângeri către instanțele judecătorești competente.

Art.14.- Constituie discriminare, interzisă în conformitate cu art.4 alin.(1) și (2), acțiunea angajatorului de a suspenda, modifica sau înceta raporturile de muncă sau de serviciu cu o persoană angajată care a considerat că este discriminată și care a formulat sesizări/reclamații către angajator și/sau către organizația sindicală din unitate iar, în cazul

nerezolvării favorabile a cererilor sale, a înaintat plângere către instanțele judecătorești competente.

Art.15.- 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, în conformitate cu prevederile prezentei legi, și respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

CAPITOLUL III

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

Art.16.- (1) Este interzisă orice formă de discriminare după criteriul de sex, în sensul prezentei legi, 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 între femei și bărbați.

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

Art.17.- Ministerul Educației și Cercetării urmărește ca autorii de manuale școlare, de cursuri universitare, de ghiduri pentru aplicarea programelor analitice să elimine din lucrările respective, atât 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.18.- Este interzisă orice formă de discriminare după criteriul de sex, în sensul prezentei legi, 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.19.- Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, în conformitate cu prevederile prezentei legi, creează condiții pentru aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul sănătății în ceea ce privește accesul la îngrijirile de sănătate și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

Art.20.- (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 nediscriminator 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.21.- 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.22.- (1) Instituțiile publice, precum și organizațiile guvernamentale și neguvernamentale permit accesul la informațiile din sferile lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.

(2) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse între femei și bărbați, în sensul prezentei legi, 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.23.- (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 lucrative manageriale și/sau de consultanță.

Art.24.- (1) Pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați, în sensul prezentei legi, autoritățile publice, centrale și locale, vor adopta, progresiv, măsuri stimulative de reprezentare paritară a femeilor și a bărbaților în structurile de conducere, la toate nivelurile.

(2) Autoritățile publice, centrale și locale, conducătorii unităților economice și sociale vor putea angaja preferențial pe solicitantul care aparține sexului subreprezentat, cu îndeplinirea criteriilor de competență, până se va ajunge la reprezentarea echilibrată a celor două sexe.

CAPITOLUL V

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

Art.25.- 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 și/sau administrative contrare egalității de șanse între femei și bărbați;

b) amendarea dispozițiilor contrare egalității de șanse 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;

c) revizuirea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative și/sau administrative contrare egalității de șanse între femei și bărbați prin măsuri de protecție excesive care nu mai sunt motivate.

Art.26.- 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 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, în conformitate cu prevederile prezentei legi, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse 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, în conformitate cu prevederile prezentei legi, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

c) Inspekția muncii asigură, în conformitate cu prevederile prezentei legi, controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse 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, în conformitate cu prevederile prezentei legi, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse între femei și bărbați, în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.

Art.27.- 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 de includerea egalității de șanse 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.28.- Inspecția Muncii efectuează controlul aplicării prevederilor prezentei legi, atât în sectorul public cât și în cel privat, prin inspectoratele teritoriale de muncă.

Art.29.- Ministerul Educației și Cercetării, prin inspectoratele școlare teritoriale, în vederea respectării prevederilor prezentei legi, 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 între femei și bărbați.

Art.30.- Ministerul Sănătății și Familiei, prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, în conformitate cu prevederile prezentei legi, exercită controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la îngrijirile de sănătate și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

Art.31.- Avocatul Poporului colaborează cu Ministerul Muncii și Solidarității Sociale pentru soluționarea plângerilor privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru combaterea discriminării pe bază de sex în domeniile reglementate prin prezenta lege.

Art.32.- Institutul Național de Statistică va dezvolta statistica de gen, în cadrul activității sale curente, pentru sprijinirea promovării egalității de șanse între femei și bărbați.

Art.33.- Consiliul Economic și Social, prin Comisia pentru egalitatea de șanse, sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului

egalității de șanse între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.

Art.34.- (1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse 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 art.13 din prezenta lege.

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

CAPITOLUL VI

Rezolvarea sesizărilor, reclamațiilor, plângerilor privind discriminarea după criteriul sexului

Art.35.- (1) Persoana angajată care justifică o lezare a drepturilor sale în relațiile de muncă, în baza prevederilor prezentei legi, are dreptul să înainteze o sesizare/reclamație la conducerea unității, care o rezolvă prin mediere, cu reprezentanții desemnați de organizația sindicală sau, după caz, cu reprezentanții aleși ai salariaților, în cazul în care nu există organizație sindicală.

(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 făptuitorului 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 discriminatoare de la persoana care le-a săvârșit.

Art.36.- (1) Persoana care justifică o lezare a drepturilor sale în baza prevederilor prezentei legi, în alte domenii decât cel a 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 discriminatoare de la persoana care le-a săvârșit.

Art.37.- Este interzisă modificarea unilaterală, de către angajator, a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare/reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art.35 alin.(2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și pe o durată de 3 luni după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

Art.38.- Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu în vederea aplicării prevederilor prezentei legi poate, din oficiu, să oblige, într-un termen pe care îl stabilește, ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatoare.

Art.39.- Dacă o instanță judecătorească competentă admite plângerea înaintată de o persoană ce se consideră discriminată după criteriul de sex, pe baza faptelor care permit a se presupune existența unei discriminări, persoana fizică și/sau juridică chemată în instanță sub această învinuire va trebui să dovedească cu probe faptul că nu a încălcat egalitatea de șanse între femei și bărbați, în sensul prezentei legi.

Art.40.- (1) Instanța de judecată poate dispune plata despăgubirilor către persoana vinovată persoanei care se consideră discriminată după criteriul de sex și emite pretențiile sale în fața instanței judecătorești, în cuantum ce reflectă, în mod corespunzător, prejudiciul suferit.

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

Art.41.- (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 cu probe de către angajat.

Art.42.- (1) Plângerile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, în sensul prezentei legi, sunt scutite de taxa de timbru.

(2) Sindicatele și organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului au calitatea să reprezinte în justiție persoanele discriminate în conformitate cu prevederile acestei legi, 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

Sanctiuni

Art.43.- Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Art.44.- (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.9 alin.(1), art.10 alin.(1) și (2), art.11, art.14, art.16, art.17, art.18, art.19, art.20 alin.(1) și (2), art.21 și art.22 alin.(1) și (2).

(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.9 alin.(1), art.10 alin.(1) și (2), art.11 și art.14;

b) inspectorii din inspectoratele școlare județene și al municipiului București, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art.16 și art.17;

c) inspectorii din direcțiile de sănătate publică județene și al municipiului București, conform legislației sanitare în vigoare, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art.18 și art.19;

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.20 alin.(1) și (2), art.21 și art.22 alin.(1) și (2).

Art.45.- (1) Dispozițiile prezentei legi referitoare la contravenții se completează cu cele ale legii privind regimul juridic al contravențiilor.

(2) Amenzile aplicate pentru săvârșirea contravențiilor prevăzute în prezenta lege constituie venit la bugetul statului.

Art.46.- Prezenta lege intră în vigoare pe data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I și se pune în aplicare la 30 de zile de la data publicării sale.

Acest proiect de lege a fost adoptat de Senat în ședința din 1 noiembrie 2001 cu respectarea prevederilor articolului 74 alineatul (2) din Constituția României.

PREȘEDINTELE SENATULUI



Nicolae Văcăroiu