

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	Instit. T/I	Calendar
Art./Paragraf	Prevederi	Nr. Act/Art./Paragraf	Prevederi					
Art. 1	Directiva 76/207/EEC este amendată după cum urmează: 1. În 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.	Legea. nr. 202/2002 Art. 1. Art. 2.	(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. – 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.	nu	+			
	2. Articolul 2 se înlocuiește cu următoarele:							
	<i>Articol 2</i> 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.	Lg. nr. 202/2002 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	nu	+			
	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;	Art. I Pct. 1 și 2	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.	nu	+			

	- 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 creează un mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator - 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;		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 creează un mediu degradant, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensator.' 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;						
	3. Hărțuirea și hărțuirea sexuală, în sensul acestei Directive, trebuie considerate a fi discriminări după criteriul de sex și, așadar, interzise. Respingerea unei persoane sau supunerea la o asemenea conduită nu trebuie folosită ca bază a unei decizii care are atingere asupra persoanei în cauză.	Art.I Pct.10	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:"	nu	+				
	4. Instrucțiunile referitoare la discriminarea unei persoane pe criteriul de sex trebuie considerate ca fiind discriminări în sensul prevederilor acestei Directive	idem	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.	nu	+				
	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.	Lg. nr. 202/2002 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 unitate, 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.	nu	+				
	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.	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 fișa postului; d)stabilirea remunerației; e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție	nu	+				

		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. Art. I Pct. 6 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;" Art. I Pct. 7 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 determinantă, cu condiția însă ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.”					
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	Lg. nr. 202/2002 Art. 9	(1) Maternitatea nu constituie un motiv de discriminare pentru selecția candidatelor 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, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii. <i>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.</i>	nu	+			

	celor care au născut sau a celor care alăptează (a zecea Directivă specifică conform articolului 16(1) al Directivei 89/391/EEC). 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.								
	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.	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 beneficiază toți lucrătorii, inclusiv cei care exercită o activitate independentă, precum și lucrătorii din agricultură.	nu	+				
	3. Articolul 3 se înlocuiește astfel:								
	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: 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; b) accesul la toate tipurile și nivelurile de consiliere profesională, formare profesională, formare profesională avansată și recalificare, inclusiv experiența practică în domeniul muncii; c) ocuparea și condițiile de muncă, inclusiv concedierile, ca și plata de asemenea, prevăzute în cadrul Directivei Consiliului European nr. 75/117/EEC. 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.	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 legătură cu relațiile de muncă, referitoare la: a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat; b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu; c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului; d) stabilirea remunerației; e) beneficii, altele decât cele de natură salarială precum și la securitate socială; f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională; g) evaluarea performanțelor profesionale individuale; h) promovarea profesională; i) aplicarea măsurilor disciplinare; j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare. (2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinate.	nu	+				

	2.Statele Membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a se asigura că: a) orice lege, ordonanță sau prevedere administrativă contrară principiului egalității de tratament între femei și bărbați sunt abrogate 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	Art.I Pct. 13. Lg.nr. 202/2002 Art. 7	La articolul 14, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins: "(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." 1) Angajatorii sunt obligati sa asigure egalitatea de sanse si tratament intre angajati, femei si barbati, in cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor in regulamentele de organizare si functionare si in cele de ordine interioara ale unitatilor.	nu	+			
	4. Articolele 4 si 5 se anulează							
	5. Articolul 6 se înlocuiește astfel:							
	Articolul 6 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.	Art.I Pct. 26. Art.I Pct. 23.	"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. (2) Sarcina probei revine persoanei acuzate, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament. (3) Cererile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de 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." La articolul 33 după alineatul (2) se introduc alineate (2¹)–(2³), cu următorul cuprins: „(2¹) În cazul în care o persoană se consideră vătămată, în baza	nu	+			

			prevederilor prezentei legi și transmite o sesizare/reclamație <i>Agenției</i>, Președintele <i>Agenției</i> emite, în termen de 3 zile, un <i>Aviz consultativ</i> privind oportunitatea sancționării faptei de discriminare sesizate, denumit în continuare <i>Aviz</i>. (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. (2³) Hotărârea pronunțată de instanța judecătorească, se comunică și <i>Agenției</i>."					
	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 solicitare de ocupare a postului în cauză.	Legea 202/202 ART. 36 ART. 39 Art.I Pct. 21.	(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. (2) Valoarea prejudiciului va fi stabilită de către instanță potrivit dreptului comun. Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate. Articolul 40 se modifică și va avea următorul cuprins: "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 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. (2) Constatarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se face de către agenți constatatori, inspectori de muncă sau personal de control autorizat, desemnat prin ordin al Președintelui <i>Agenției</i>; (3) Procesele verbale de constatare a contravențiilor se transmit de îndată <i>Agenției</i>, pentru <i>Aviz</i> de oportunitate; (4) Pentru aplicarea sancțiunilor <i>Agenția</i> transmite <i>Avizul</i> de oportunitate, în termenul prevăzut la art.33 alin.(2¹) fie Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, fie instanței judecătorești competente, după caz, în vederea luării deciziei finale și aplicării sancțiunii corespunzătoare."	nu	+			
	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 că pot sprijini victima, cu aprobarea ei, în procedurile judiciare prevăzute pentru aplicare acestei Directive.	Art.I Pct. 26	"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. (2) Sarcina probei revine persoanei acuzate, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament. (3) Cererile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de	nu	+			

			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 actionare 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 Art.I Pct. 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)."	nu	+			
	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.	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.	nu	+			
	2. Statele Membre asigură ca aceste organisme să aibă în competență: a) fără a prejudicia dreptul victimelor și al	Art.I Pct. 20	"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	+			

	asociațiilor, organizațiilor sau a altor entități juridice, menționate la art. 6 para. 3 asigurarea unei asistențe juridice independente victimelor, pentru plângerile lor privind discriminarea; b) să elaboreze studii independente privind discriminările; c) să publice rapoarte independente și să formuleze recomandări privind toate problemele legate de astfel de discriminare;	Art.I Pct. 16	aduceri probelor în apărare în fața instanțelor judecătorești competente, îi revine persoanei acuzate. (3) Cererile persoanelor care se consideră discriminate după criteriul de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru. (4) <i>Agenția</i>, sindicatele și organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului au calitatea să reprezinte în justiție persoanele discriminate, la cererea acestora. (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.” Art.23² (1) În exercitarea funcțiilor prevăzute la art. 23¹ <i>Agenția</i> îndeplinește, în principal, următoarele atribuții: 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; l) elaborează, tipărește și difuzează, în țară și în străinătate materiale de informare privind politicile guvernamentale în domeniu.					
	Articol 8 b 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.	Art.I Pct. 16	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.	nu	+			
	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.	Legea 202/202 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.					
	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.	Legea 202/202 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 de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor în regulamentele de organizare și funcționare și în cele de ordine interioară ale unităților. (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	nu	+			

		Art.I Pct. 16	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.					
	4. În acest scop, angajatorii trebuie să fie încurajați să furnizeze, în mod regulat și la intervale potrivite, 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.	Art.I Pct. 16	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.	nu	+			
	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.	Art.I Pct. 16	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) Componența 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) <i>CNES asigură coordonarea activității Comisiilor județene, și a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați - (COJES).</i> (6) Reuniunile CNES se desfășoară trimestrial la sediul <i>Agenției</i>.	nu	+			

			Secretariatul CNES este asigurat de către compartimentul desemnat prin ordin de Președintele <i>Agenției</i> .					
	Articol 8 d 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. Sanctiunile, care pot cuprinde plata de compensații către victimă, trebuie să fie eficiente, proportionale și descurajante.	Legea 202/202 ART. 36 ART. 39 Art.I Pct. 27.	(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. (2) Valoarea prejudiciului va fi stabilită de către instanță potrivit dreptului comun. Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate. "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. (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 <i>Agenției</i>; (3) Procesele verbale de constatare a contravențiilor se transmit de îndată <i>Agenției</i>, pentru <i>Aviz</i>; (4) Pentru aplicarea sancțiunilor <i>Agenția</i> transmite <i>Avizul</i>, în termenul prevăzut la art.33 alin.(2¹) Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării."	nu	+			
	Articol 8 e 1. Statele Membre pot introduce sau menține prevederi mai favorabile pentru protecția principiului egalității de tratament decât cele ale prezentei Directive. 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.							