



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENAT

LEGE

pentru modificarea și completarea Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Senatul adoptă prezentul proiect de lege

Art.I.- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.150 din 1 martie 2007, cu modificările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

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

„Art.1.- (1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru realizarea și garantarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în scopul eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe apartenența de gen, în toate sferile vieții publice din România.”

2. La articolul 1, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin. (1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹) Statul român, prin autoritățile competente, elaborează și implementează politici și programe în vederea realizării și garantării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe apartenența de gen.”

3. Articolul 2 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.2.- Măsurile pentru realizarea și garantarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe apartenența de gen se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, mass media și publicitate, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.”

4. După articolul 3 se introduce un nou articol, art.3¹, cu următorul cuprins:

„Art.3¹.- Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

a) principiul *legalității*, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;

b) principiul *respectării demnității umane*, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;

c) principiul *cooperării și al parteneriatului*, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe apartenența de gen, precum și pentru realizarea *de facto* a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) principiul *transparenței*, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;

e) principiul *transversalității*, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu și la toate nivelele vieții publice.”

5. La articolul 4, literele a) - d) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„a) prin *discriminare de gen directă* se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o persoană aparținând celuilalt gen într-o situație comparabilă;

b) prin *discriminare de gen indirectă* se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, dezavantajează în special persoanele aparținând unui gen în raport cu persoanele de celălalt gen, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

c) prin *hărțuire de gen* se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de apartenența de gen a unei persoane care, prin gravitate sau prin caracterul repetitiv ori sistematic, are ca obiect sau ca efect lezarea demnității și integrității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator; hărțuirea de gen poate fi sexuală sau/și morală;

d) prin *hărțuire sexuală* se înțelege situația în care comportamentul nedorit, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, are conotație sexuală;"

6. La articolul 4, după litera d) se introduc trei litere noi, lit.d¹) - d³), cu următorul cuprins:

„d¹) prin *hărțuire morală* se înțelege situația în care comportamentul care are drept efect lezarea demnității și integrității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator este motivat de apartenența persoanei hărțuite la genul considerat inferior;

d²) prin *sex* desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;

d³) prin *gen* desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați;"

7. La articolul 4, litera e) se modifică și va avea următorul cuprins:

„e) prin acțiuni pozitive se înțelege acele măsuri speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați; măsurile pot fi reglementări, politici și practici precum programe de susținere, alocarea de resurse, tratamentul preferențial, recrutarea, angajarea sau promovarea direct orientată spre genul discriminat, sistemul de cote, etc.”

8. La articolul 4, litera g) se modifică și va avea următorul cuprins:

„g) *discriminarea de gen* include discriminarea directă și discriminarea indirectă, precum și hărțuirea morală și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o persoană aparținând celuiilalt gen la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea;"

9. La articolul 4, după litera h) se introduc 3 litere noi, lit.i) - k), cu următorul cuprins:

„i) prin *stereotipuri de gen* se înțelege situația în care bărbații și femeile sunt prezentați în rolurile lor tradiționale conferite de societate, atribuite acestora în virtutea caracteristicilor și apartenenței lor de gen ca urmare a persistenței unor opinii, percepții, prejudecăți, credințe generalizate despre rolurile femeilor și bărbaților;

j) prin *bugetare de gen* se înțelege integrarea analizei de gen în procesul de elaborare a bugetului pentru prevenirea discriminării indirecte care poate rezulta în procesul de alocare a resurselor bugetare;

k) prin *armonizarea vieții profesionale cu viața de familie și personală* se înțelege ansamblul măsurilor care permit îndeplinirea obligațiilor și aspirațiilor profesionale simultan cu existența unei vieți personale și de familie satisfăcătoare.”

10. Articolul 6 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.6.- (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe apartenența de gen.

(2) Orice ordin sau dispoziție de discriminare împotriva unor persoane pe baza apartenenței de gen este considerat act de discriminare.

(3) 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 morală sau sexuală a acesteia.

(4) Nu sunt considerate discriminări:

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

b) acțiunile pozitive pentru accelerarea realizării egalității de gen;

c) o diferență de tratament legată de apartenența de gen când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.”

11. Alineatul (1) al articolului 8 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.8.- (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 de dispoziții pentru interzicerea discriminării de gen în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților, precum și prevederea unor măsuri speciale care să accelereze egalitatea *de facto*.”

12. Alineatul (2) al articolului 9 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 apartenența de gen este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.”

13. La articolul 9 se introduce un nou articol, art.9¹, cu următorul cuprins:

„Art.9¹.- Este interzis să i se solicite unui candidat, în vederea angajării, să prezinte informații cu privire la starea civilă sau familială, ori planul de viitor personal ale acestuia.”

14. La articolul 10, după alineatul (7) se introduce un nou alineat, alin.(8), cu următorul cuprins:

„(8) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin. (7), salariața/salariații are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată se stabilește potrivit prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.”

15. Articolul 11 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.11.- Constituie discriminare de gen orice comportament nedorit care are drept scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată, respectiv de lezare a demnității și integrității persoanei în cauză;

b) de a influența negativ situația persoanelor angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură, atribuțiile de serviciu ori accesul la formarea și perfecționarea profesională.”

16. La articolul 12, partea introductivă și litera b) se modifică și vor avea următorul cuprins:

„Art.12.- Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare de gen, angajatorul are următoarele obligații:

.....
b) să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii morale sau/și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare de gen;”

17. Alineatul (2) al articolului 13 se modifică și va avea următorul cuprins:

„(2) Prevederile alin.(1) se aplică în mod corespunzător și salariaților care au avut calitatea de martor în situația prevăzută la art.39 alin.(2), precum și membrilor organizațiilor sindicale ori reprezentanților salariaților care au competența să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit art.39 alin.(1).”

18. Articolul 14 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.14.- Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare de gen în domeniul muncii, atât în negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, 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.”

19. Alineatele (1) - (4) ale articolului 15 se modifică și vor avea următorul cuprins:

„Art.15.- (1) Este interzisă orice formă de discriminare de gen în privința accesului femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

(2) Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

(3) Instituțiile prevăzute la alin.(2) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii din perspectiva apartenenței de gen, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.

(4) Restricționarea accesului persoanelor aparținând unuia dintre genuri în instituții de învățământ publice sau private se face pe baza unor criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare.”

20. Articolul 16 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.16.- (1) Ministerul Educației Naționale asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice din toate formele de învățământ, public și privat, în privința egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați.

(2) Ministerul Educației Naționale aprobă doar acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care îndeplinesc exigențele referitoare la non-discriminarea de gen, neincluzând aspecte de reprezentare discriminatorie sau modele și stereotipuri comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și bărbaților în viața publică și privată.

(3) În vederea respectării prevederilor alin.(2), Ministerul Educației Naționale, precum și instituțiile de învățământ superior, în colaborare cu Autoritatea, precum și cu organizații neguvernamentale cu recunoaștere în domeniu vor proceda la revizuirea manualelor școlare, cursurilor universitare, ghidurilor pentru aplicarea programelor analitice.”

21. Articolul 17 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.17.- Este interzisă orice formă de discriminare de gen 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.”

22. Alineatul (1) al articolului 19 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.19.- (1) Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, indiferent de apartenența de gen, la producțiile culturale.”

23. După articolul 19 se introduce un nou articol, art.19¹, cu următorul cuprins:

„Art.19¹.- Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferile lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.”

24. După articolul 19¹ se introduce un nou capitol, CAPITOLUL III¹, cu următorul titlu:

„CAPITOLUL III¹

Egalitatea de șanse și de tratament în domeniul mass media și publicitate”

25. Articolele 20 și 21 se modifică și vor avea următorul cuprins:

„Art.20.- Informațiile distribuite prin mass media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare de gen.

Art.21.- (1) Firmele de publicitate au obligația de a cunoaște și de a respecta principiul egalității de șanse și de tratament, precum și de a nu utiliza stereotipurile de gen în producțiile publicitare.

(2) Este interzisă publicitatea care prejudiciază, în baza apartenenței de gen, respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane sau categorii de persoane în viața publică și/sau particulară.

(3) Este interzisă utilizarea în publicitate a situațiilor în care persoanele, indiferent de apartenența de gen, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare și cu caracter sexist sau pornografic.”

26. La articolul 23 se introduc trei noi alineate, alin. (1¹), (2¹) și (3¹), cu următorul cuprins:

.....
 „(1¹) Proporția femeilor și bărbaților în organele de conducere și decizie ale entităților prevăzute la alin.(1) trebuie să respecte principiul reprezentării echilibrate, care prevede o pondere de cel puțin 40% a fiecărui gen reprezentat.

(2¹) Prevederile alin.(1¹) se aplică și în situațiile prevăzute la alin.(2).

.....
 (3¹) Legea electorală și celelalte reglementări privind alegerile locale și parlamentare vor transpune normativ principiul reprezentării echilibrate a celor două genuri în privința alegerii autorităților publice cu caracter colectiv.”

27. După articolul 23 se introduc două noi capitole, CAPITOLUL IV¹ - Armonizarea vieții profesionale cu viața personală și de familie, cu articolele 23¹ - 23³ și CAPITOLUL IV² - Bugetarea de gen cu articolele 23⁴ - 23⁶, cu următorul cuprins:

„CAPITOLUL IV¹

Armonizarea vieții profesionale cu viața personală și de familie

Art.23¹.- (1) Statul, prin Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, are obligația de a elabora și pune în aplicare măsuri de armonizare a vieții profesionale cu viața personală și de familie.

(2) Autoritățile publice, prin autoritățile administrației publice centrale și locale, au obligația de a înființa creșe și grădinițe pentru copii, precum și de a sprijini unitățile școlare pentru punerea în aplicare a programelor de tip *școală după școală*;

(3) Agenții economici care înființează creșe și/sau grădinițe, precum și cei care oferă suport financiar salariaților pentru îngrijirea copiilor preșcolari pot beneficia de facilități.

Art.23².- (1) Angajatorii au obligația să prevadă în Regulamentele de organizare și funcționare dispoziții referitoare la locurile de muncă și posturile pentru care se poate stabili un program de lucru individualizat, precum și să informeze salariații cu privire la acestea.

(2) Angajatorul este obligat să informeze și să negocieze, în condițiile legii, cu salariații având în îngrijire copii preșcolari sau persoane dependente un program de lucru personalizat.

Art.23³.- În scopul fidelizării, stimulării și ajutorării salariaților, angajatorii pot acorda acestora suport financiar pentru îngrijirea copiilor preșcolari.

CAPITOLUL IV²

Bugetarea de gen

Art.23⁴.- (1) În scopul eliminării discriminării de gen indirecte rezultate prin alocarea resurselor bugetare, Ministerul Finanțelor Publice va integra dimensiunea de gen în elaborarea bugetului de stat și a bugetului asigurărilor sociale.

(2) Raportul la bugetul de stat va cuprinde un capitol cu privire la impactul alocării resurselor bugetare asupra reducerii, menținerii sau adâncirii inegalităților de gen.

Art.23⁵. - Bugetarea de gen prevăzută la art. 23⁴ se va aplica, în mod corespunzător, la bugetele locale, precum și la toate politicile și programele publice.

Art.23⁶.- (1) Ministerul Finanțelor publice este responsabil pentru organizarea programelor de formare în domeniul bugetării de gen a specialiștilor din aparatul de lucru propriu, precum și din cadrul structurilor județene, respectiv a municipiului București.”

28. După Titlul Capitolului V „Autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați” se introduc două noi secțiuni, Secțiunea 1 – Autoritatea Națională pentru Drepturile Femeilor și Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, cu articolele 23⁷ - 23¹⁴, și Secțiunea 2 - Comisia națională și comisia județeană, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, cu următorul cuprins:

„Secțiunea 1 - Autoritatea Națională pentru Drepturile Femeilor și Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați

Art.23⁷.- (1) Se înființează Autoritatea Națională pentru Drepturile Femeilor și Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANDFES), denumită în continuare Autoritatea, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, finanțată de la bugetul de stat prin bugetul Secretariatului General al Guvernului, aflată în coordonarea primului-ministru, prin Cancelaria primului-ministru, având sediul în municipiul București.

(2) Autoritatea promovează respectarea drepturilor femeilor, precum și a principiului egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei și asigură integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale.

(3) Autoritatea elaborează semestrial analize și rapoarte privind participarea femeilor și bărbaților la activitatea decizională, în administrația publică, la nivel central și local, în sfera economică, socială și politică.

Art.23⁸.- Autoritatea îndeplinește următoarele funcții:

a) de strategie, prin care se asigură fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

b) de armonizare cu reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul său de activitate;

c) de reprezentare, prin care se asigură, în numele statului român, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniul său de activitate;

d) de autoritate de stat, prin care se asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniul său de activitate și funcționarea organismelor din subordinea și coordonarea sa.

Art.23⁹.- (1) În exercitarea funcțiilor prevăzute la art.23, Autoritatea îndeplinește, în principal, următoarele atribuții:

- a) coordonează aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- b) propune Guvernului proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigură aplicarea acestora;
- c) avizează, la solicitarea Guvernului, proiectele de acte normative inițiate de alte instituții și autorități, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze independente privind respectarea drepturilor femeilor și aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate;
- e) elaborează, propune și implementează proiecte și programe de parteneriat cu finanțare internă și/sau externă;
- f) elaborează, fundamentează și dezvoltă programe și proiecte, aprobate potrivit legii, în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- g) coordonează implementarea și, după caz, implementează programele Comisiei Europene privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- h) este reprezentată în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori programelor derulate în România de către Uniunea Europeană, în vederea respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la alocarea resurselor;
- i) reprezintă Guvernul României în organisme europene și internaționale din domeniu și colaborează cu structuri similare din alte țări;
- j) primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al discriminării de gen, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii;
- k) cooperează cu autorități centrale și locale, cu instituții de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- l) colaborează permanent cu partenerii sociali, inclusiv cu organizațiile neguvernamentale implicate în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, la elaborarea și implementarea politicilor publice, în vederea realizării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

m) poate contribui financiar la susținerea proiectelor în parteneriat cu organizațiile neguvernamentale care desfășoară activități în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în condițiile legii;

n) sprijină formarea funcționarilor publici și salariaților instituțiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

o) elaborează, tipărește și difuzează, în țară și în străinătate, materiale de informare privind politicile guvernamentale în domeniu, precum și materiale publicitare ori publicații periodice din domeniu;

p) asigură comunicarea informațiilor din sfera guvernamentală necesare Comisiei Europene, în vederea redactării raportului de implementare a directivelor europene;

r) urmărește, împreună cu instituțiile și autoritățile publice responsabile, aplicarea și respectarea prevederilor tratatelor și convențiilor internaționale la care România este parte, în domeniul drepturilor omului și al egalității de șanse. Autoritatea contribuie la elaborarea rapoartelor periodice de evaluare a progreselor în aplicarea documentelor juridice internaționale.

(2) În îndeplinirea atribuțiilor sale, președintele Autorității poate consulta experți/experte în domeniul egalității de șanse și de tratament, cu recunoaștere la nivel național și internațional.

(3) În scopul îndeplinirii atribuțiilor sale, Autoritatea 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.

Art.23¹⁰.- (1) Instituțiile și autoritățile prevăzute la art.22 alin.(1):

a) elaborează semestrial planuri de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât și în politicile, programele și proiectele specifice domeniului de activitate;

b) raportează anual Autorității progresele obținute.

(2) Instituțiile, autoritățile și organizațiile prevăzute la art.23 alin.(1) și (2) raportează anual Autorității stadiul privind reprezentarea femeilor și bărbaților la nivel decizional, precum și măsurile propuse și realizate pentru îmbunătățirea situațiilor care nu respectă principiul reprezentării echilibrate.

(3) Planurile de acțiune sunt evaluate și avizate de Autoritate, care urmărește aplicarea lor în practică.

Art.23¹¹.- (1) Autoritatea este condusă de un președinte, cu rang de secretar de stat, numit prin decizie de către Primul ministru.

(2) Președintele reprezintă Autoritatea în raporturile cu Guvernul, cu ministerele, cu alte autorități ale administrației publice, cu organizații, precum și în raporturile cu persoane fizice și juridice, române sau străine.

(3) Autoritatea elaborează și propune proiectul de buget propriu și îl înaintează Secretarului General al Guvernului, spre aprobare, în condițiile legii.

(4) Președintele este ordonator terțiar de credite.

(5) În exercitarea atribuțiilor sale președintele emite ordine, norme și instrucțiuni. Ordinele, normele și instrucțiunile cu caracter normativ se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, în condițiile legii.

Art.23¹².- (1) Organizarea, funcționarea, precum și alte atribuții ale Autorității, în afara celor prevăzute în prezenta lege, se stabilesc prin Statutul Autorității Naționale pentru Drepturile Femeilor și Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, aprobat prin hotărâre a Guvernului.

(2) Coordonarea și atribuțiile compartimentelor din cadrul Autorității se stabilesc prin regulamentul de organizare și funcționare, aprobat prin ordin al președintelui.

Art.23¹³.- (1) Autoritatea va începe să funcționeze prin preluarea personalului direcției pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice care se consideră transferat în interesul serviciului.

(2) Numărul maxim de posturi și structura organizatorică a Autorității la nivel central și local se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(3) În cadrul structurii organizatorice a Autorității, prin ordin al președintelui, se pot organiza servicii, birouri, precum și colective temporare de lucru.

(4) Personalul Autorității se încadrează pe bază de concurs, conform structurii organizatorice și în limita numărului de posturi prevăzut prin hotărâre a Guvernului.

(5) Salarizarea personalului din aparatul central și local al Autorității se face în conformitate cu prevederile legale aplicabile personalului din organele de specialitate ale administrației publice centrale și locale.

Art.23¹⁴.- (1) Autoritatea poate beneficia de donații și sponsorizări în condițiile legii.

(2) Pentru finanțarea activității Autorității pot fi utilizate și fonduri externe rambursabile și nerambursabile.

Secțiunea 2 - Comisia națională și comisia județeană, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați

29. Alineatele 1, 2, 4, 6 și 8 ale articolului 31 se modifică și vor avea următorul cuprins:

„Art.31.- (1) Se înființează Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES), a cărei activitate este coordonată de președintele Autorității care este și președintele CONES.

(2) CONES preia, de la data constituirii legale, atribuțiile Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES). Atribuțiile CONES, inclusiv cele stipulate de prezenta lege, sunt prevăzute de regulamentul propriu de organizare și funcționare, elaborat de către Autoritate și aprobat de CONES, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

.....
 (4) Componenta CONES este propusă de președintele Autorității, în termen de maximum 30 de zile de la data numirii acestuia, cu consultarea autorităților publice, organizațiilor și asociațiilor prevăzute la alin.(3), și se aprobă prin decizie a primului-ministru. CONES este legal constituită la data aprobării de către primul-ministru a componenței acesteia.

.....
 (6) Reuniunile CONES se desfășoară trimestrial la sediul Autorității. Secretariatul CONES este asigurat de compartimentul desemnat prin ordin al președintelui Autorității.

.....
 (8) Președintele Autorității prezintă anual sau ori de câte ori i se solicită, primului ministru, precum și comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse din Senatul României și din Camera Deputaților raportul privind activitatea desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituție membră a CONES pentru promovarea egalității de șanse între bărbați și femei în domeniul sectorial de activitate.”

30. Alineatele 2, 3, 5 și 6 ale articolului 32 se modifică și vor avea următorul cuprins:

„(2) COJES este alcătuită din reprezentanți ai serviciilor publice deconcentrate și ai altor organe de specialitate ale administrației publice locale sau ai autorităților administrative locale, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, de la nivel local, desemnați de acestea.

(3) Atribuțiile COJES și programul de activitate se stabilesc de către președintele Autorității.

.....

(5) Rapoartele sunt înaintate de către președintele COJES președintelui Autorității pentru a fi dezbătute în ședințele CONES, precum și pentru a fi date publicității.

(6) Președintele COJES este reprezentantul în teritoriu al Autorității și este desemnat în condițiile prevăzute de Regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, aprobat prin hotărâre a Guvernului.”

31. După articolul 32 se introduce o nouă secțiune, Secțiunea 3, cu următorul titlu:

„Secțiunea 3 - Alte autorități publice”

32. La articolul 33, partea introductivă se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.33.- (1) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituțiile aflate în structura, subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa, care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și de eliminare a discriminării de gen, după cum urmează:”

33. La articolul 33 se introduce un nou alineat, alin.(2), cu următorul cuprins:

„(2) Instituțiile prevăzute la alin.(1) pun la dispoziția Autorității, trimestrial, informațiile rezultate din exercitarea atribuțiilor lor în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și al eliminării discriminării de gen.”

34. Articolul 34 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.34.- Ministerul Educației Naționale, prin instituțiile specifice, asigură includerea în planurile de învățământ și în alte instrumente curriculare, precum și în activitatea curentă a unităților de învățământ a măsurilor de respectare a principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.”

35. Articolul 35 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.35.- Ministerul Sănătății, celelalte ministere și instituțiile centrale cu rețea sanitară proprie asigură, prin direcțiile de sănătate județene și a municipiului București, respectiv structurile similare ale acestor direcții, aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.”

36. Alineatul (1) al articolului 36 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.36.- (1) Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu Autoritatea pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană. Înregistrarea indicatorilor segregati pe sexe este obligatorie.”

37. Articolul 37 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.37.- Consiliul Economic și Social sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.”

38. Titlul Capitolului VI se modifică după cum urmează: „Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea de gen”**39. Articolul 39 se modifică și va avea următorul cuprins:**

„Art.39.- (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră supuși discriminării de gen, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

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

40. Articolul 40 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.40.- (1) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări de gen directe sau indirecte, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

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

41. Alineatul (1) al articolului 42 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.42.- (1) Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate, într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.”

42. Alineatele (1) și (2) ale articolului 46 se modifică și vor avea următorul cuprins:

„Art.46.- (1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională:

a) de la 5.000 lei la 15.000 lei încălcarea dispozițiilor art.6 alin.(2) - (4), art.8, art.9 alin.(1), art.9¹;

b) de la 10.000 lei la 30.000 lei încălcarea dispozițiilor art.10 alin.(1), (3), (7) și (8), art.11 - 14, art.15 - 21, precum și ale art.23²;

c) de la 20.000 lei la 40.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 22 - 23.

(2) Discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii, constatată prin același proces-verbal, se sancționează potrivit dispozițiilor art.10 alin.(2) din Ordonanța Guvernului nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.180/2002, cu modificările și completările ulterioare.”

43. La articolul 46, litera a) a alineatului (3) se modifică și va avea următorul cuprins:

„a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 8, art. 9 alin.(1), art.9¹, art. 10 alin.(1) și (3), (7) și (8), art.11 - 14, precum și ale art.23².”

44. Articolul 49 litera e) se modifică și va avea următorul cuprins:

„e) Clauza 2, pct.5 și 6 din Directiva Consiliului nr.96/34/CE din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat cu UNICEF, CEIP și CES, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 145 din 19 iunie 1996;”

Art.II.- Ministerul Finanțelor Publice este autorizat să efectueze modificările bugetare necesare asigurării funcționării Autorității Naționale pentru Drepturile Femeilor și Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați.

Art.III.- În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Guvernul, la propunerea Autorității, va aproba prin hotărâre Statutul Autorității Naționale pentru Drepturile Femeilor și Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

Art. IV.- Președintele Autorității va prezenta comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse din Senatul României și din Camera Deputaților un raport privind implementarea prezentei legi, în termen de 12 luni de la data intrării în vigoare a legii.

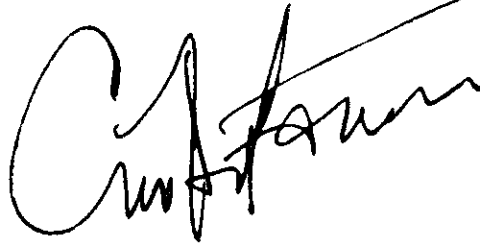
Art.V.- Prezenta lege intră în vigoare la 60 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art.VI.- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.150 din 1 martie 2007, cu modificările ulterioare, precum și cu modificările și completările aduse prin prezenta lege va fi republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, dându-se textelor o nouă numerotare.

Acest proiect de lege se consideră adoptat de Senat în forma inițială, în condițiile articolului 75 alineatul (2) teza a III-a din Constituția României, republicată.

PREȘEDINTELE SENATULUI

George Crin Laurențiu Antonescu

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'George Crin', written over a horizontal line.