

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

Text Lege nr. 202/2002 (în vigoare)	Text propunere modificare și completare a Legii nr. 202/2002	Motivare
ART. 2 (1) Măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale. (2) Toate instituțiile enumerate în cuprinsul prezentei legi cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, fiecare pentru domeniul său de activitate, au obligația de a aduce prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză dispozițiile adoptate în temeiul prezentei legi, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare.	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. 326 din 5 iunie 2013, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează, după cum urmează: După alineatul (2) al articolului 2 se introduc trei noi alineate, alin. (3) - (5), cu următorul cuprins: “(3)Prezenta lege reglementează regimul general al ocupației de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitatea de șanse, așa cum sunt prevăzute acestea în Clasificarea Ocupațiilor din România.	Corelare cu art. 2 alin. (1) din Legea nr. 202/2002

	(4) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare cu un număr de peste 50 de angajați, precum și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați, au posibilitatea să identifice un angajat căruia să-i repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse. (5) Din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul în egalitate de șanse, tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, au următoarele atribuții principale: a) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii; b) formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/ remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați, cu respectarea principiului confidențialității; c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților, d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și	
--	--	--

	eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie. e) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; f) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.”	
ART. 4 Termenii și expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi, au următoarele definiții: a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă; b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare; c) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; d) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;		

d¹) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;

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;

e) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

f) 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 ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea 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, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;

i) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;

i¹) prin stereotipuri de gen se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;

j) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană

este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă; k) prin bugetare din perspectiva de gen se înțelege analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați.	La articolul 4, după litera k), se introduce o nouă literă, lit. l), cu următorul cuprins: “l) prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.”	Introducerea conceptului violenței de gen, definit prin lit. d art. 3 din Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, ratificată de România prin Legea nr. 30/2016.
ART. 25 (1) În fiecare județ și în municipiul București funcționează comisia județeană, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES). (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.	Alineatele (2) și (6) ale articolului 25, se modifică și vor avea următorul cuprins: “(2) COJES este alcătuită din reprezentanți ai autorităților administrației publice locale, ai structurilor subordonate autorităților administrației publice locale, ai structurilor deconcentrate ale autorităților administrației publice centrale, ai confederațiilor sindicale, ai confederațiilor patronale, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale reprezentative la nivel local, desemnați de acestea.” După alineatul (2) al articolului 25, se introduce un nou alineat, alin. (2)1, cu următorul cuprins: “(2)1 Nu pot fi membri ai COJES persoanele	În vederea întăririi capacității funcționale a COJES, cât și a eficientizării activității și cooperării mecanismului interinstituțional la nivel local, este necesară includerea în componența COJES a unor instituții relevante în plan local, respectiv DGASPC ca

(3) Atribuțiile COJES sunt prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene, respectiv al municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea CONES. (4) COJES-urile colectează date relevante în vederea elaborării și publicării, trimestrial, a rapoartelor privind condiția femeilor și bărbaților în diferite domenii de activitate. (5) Rapoartele COJES sunt înaintate de către președintele COJES secretarului de stat al ANES pentru a fi dezbătute și aprobate în ședințele CONES, urmând a fi date publicității. (6) Președintele COJES este persoana desemnată din cadrul agenției județene pentru plăți și inspecție socială, respectiv al Agenției pentru Plăți și Inspecție Socială a Municipiului București, în condițiile prevăzute de regulamentul de organizare și funcționare al comisiilor județene, respectiv al municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.	care: a) au fost condamnate definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni sau sancționate pentru fapte de discriminare de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin hotărâre rămasă definitivă; b) au fost revocate anterior din calitatea de membru al COJES.” (6) Președintele COJES este reprezentantul în teritoriu al Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, fiind persoana desemnată din cadrul agențiilor județene pentru plăți și inspecție socială și, respectiv a municipiului București, cu atribuții în domeniul egalității de șanse.”	autoritate executivă în plan teritorial și Consiliul județean ca autoritate deliberativă cu rol esențial în coordonarea autorităților locale.
	5. După alineatul (6) al articolului 25, se introduc patru noi aliniate, alin. (7) - (10), cu următorul cuprins: “(7) Vicepreședintele COJES este persoana desemnată din cadrul direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului/Direcției Generale de Asistență Socială a Municipiului București. (8) Structura de conducere a COJES este	

	constituită din președinte, vicepreședinte și secretar executiv. (9) Secretarul executiv este reprezentantul consiliului județean, respectiv al Consiliului General al Municipiului București. (10) Activitățile de pregătire și organizare a ședințelor COJES sunt asigurate de un secretariat tehnic.”	
--	---	--