**Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi**

**CAPITOLUL I**  
Dispoziţii generale  
  
**Art. 1.**- **(1)**Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieţii publice din România.  
**(2)**În sensul prezentei legi, prin egalitate de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi se înţelege luarea în considerare a capacităţilor, nevoilor şi aspiraţiilor diferite ale persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora.  
**Art. 2.**- Măsurile pentru promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educaţiei, sănătăţii, culturii şi informării, politicii, participării la decizie, furnizării şi accesului la bunuri şi servicii, precum şi în alte domenii reglementate prin legi speciale.  
**Art. 3.**- Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase şi nu aduc atingere vieţii private a cetăţenilor.  
**Art. 4.**- Termenii şi expresiile de mai jos, în sensul prezentei legi, au următoarele definiţii:  
**a)**prin discriminare directă se înţelege situaţia în care o persoană este tratată mai puţin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situaţie comparabilă;  
**b)**prin discriminare indirectă se înţelege situaţia în care o dispoziţie, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepţia cazului în care această dispoziţie, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare şi necesare;  
**c)**prin hărţuire se înţelege situaţia în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii persoanei în cauză şi crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;  
**d)**prin hărţuire sexuală se înţelege situaţia în care se manifestă un comportament nedorit cu conotaţie sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;  
**e)**prin acţiuni pozitive se înţelege acele acţiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi şi care nu sunt considerate acţiuni de discriminare;  
**f)**prin muncă de valoare egală se înţelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceloraşi indicatori şi a aceloraşi unităţi de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoştinţe şi deprinderi profesionale similare sau egale şi depunerea unei cantităţi egale ori similare de efort intelectual şi/sau fizic;  
**g)**prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înţelege discriminarea directă şi discriminarea indirectă, hărţuirea şi hărţuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta îşi desfăşoară activitatea;  
**h)**prin discriminare multiplă se înţelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.  
**Art. 5.**- În materia reglementată de prezenta lege dispoziţiile prevăzute la art. 4 prevalează asupra oricăror prevederi din alte acte normative, iar în caz de conflicte în domeniu prevalează dispoziţiile menţionate.  
**Art. 6.**- **(1)**Constituie discriminare dispoziţia de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex.  
**(2)**Orice ordin de discriminare împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerat discriminatoriu.  
**(3)**Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.  
**(4)**Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana  
**(5)**Nu sunt considerate discriminări:  
**a)**măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecţia maternităţii, naşterii şi alăptării;  
**b)**acţiunile pozitive pentru protecţia anumitor categorii de femei sau bărbaţi;  
**c)**o diferenţă de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităţilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfăşoară, constituie o cerinţă profesională autentică şi determinantă atât timp cât obiectivul e legitim şi cerinţa proporţională.  
  
**CAPITOLUL II**  
Egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi  
bărbaţi în domeniul muncii  
  
**Art. 7.**- **(1)**Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:  
**a)**alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;  
**b)**angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;  
**c)**venituri egale pentru muncă de valoare egală;  
**d)**informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;  
**e)**promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;  
**f)**condiţii de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare;  
**g)**beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;  
**h)**organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea;  
**i)**prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.  
**(2)**În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă beneficiază toţi lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum şi lucrătorii din agricultură.  
**(3)**Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcţionari publici şi personal contractual, din sectorul public şi privat, inclusiv din instituţiile publice.  
**Art. 8.**- **(1)**Angajatorii sunt obligaţi să asigure egalitatea de şanse şi de tratament între angajaţi, femei şi bărbaţi, în cadrul relaţiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziţii pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare şi funcţionare şi în regulamentele interne ale unităţilor.  
**(2)**Angajatorii sunt obligaţi să îi informeze permanent pe angajaţi, inclusiv prin afişare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă.  
**Art. 9.**- **(1)**Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relaţiile de muncă, referitoare la:  
**a)**anunţarea, organizarea concursurilor sau examenelor şi selecţia candidaţilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;  
**b)**încheierea, suspendarea, modificarea şi/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;  
**c)**stabilirea sau modificarea atribuţiilor din fişa postului;  
**d)**stabilirea remuneraţiei;  
**e)**beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la securitate socială;  
**f)**informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională;  
**g)**evaluarea performanţelor profesionale individuale;  
**h)**promovarea profesională;  
**i)**aplicarea măsurilor disciplinare;  
**j)**dreptul de aderare la sindicat şi accesul la facilităţile acordate de acesta;  
**k)**orice alte condiţii de prestare a muncii, potrivit legislaţiei în vigoare.  
**(2)**Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităţilor profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfăşurate, o caracteristică legată de sex este o cerinţă profesională autentică şi determinantă, cu condiţia ca obiectivul urmărit să fie legitim şi cerinţa să fie proporţională.  
**(3)**Este considerată discriminare orice dispoziţie de a discrimina o persoană pe criteriu de sex.  
**Art. 10.**- **(1)**Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.  
**(2)**Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.  
**(3)**Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate şi/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naşte pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.  
**(4)**Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide şi/sau care alăptează, datorită naturii ori condiţiilor particulare de prestare a muncii.  
**(5)**Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:  
**a)**femeia salariată este gravidă sau se află în concediu de maternitate;  
**b)**angajatul se află în concediu de creştere şi îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.  
**(6)**Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (5) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.  
**(7)**La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creştere şi îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiţii de muncă echivalente şi, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenţei.  
**Art. 11.**- Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărţuire sau hărţuire sexuală, având ca scop sau efect:  
**a)**de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;  
**b)**de a influenţa negativ situaţia persoanei angajate în ceea ce priveşte promovarea profesională, remuneraţia sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea şi perfecţionarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ţine de viaţa sexuală.  
**Art. 12.**- Pentru prevenirea şi eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligaţii:  
**a)**să prevadă în regulamentele interne ale unităţilor sancţiuni disciplinare, în condiţiile prevăzute de lege, pentru angajaţii care încalcă demnitatea personală a altor angajaţi prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acţiuni de discriminare, definite la art. 4 lit. a)-e) şi la art. 11;  
**b)**să asigure informarea tuturor angajaţilor cu privire la interzicerea hărţuirii şi a hărţuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afişarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităţilor pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex;  
**c)**să informeze imediat după ce a fost sesizat autorităţile publice abilitate cu aplicarea şi controlul aplicării legislaţiei privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.  
**Art. 13.**- **(1)**Constituie discriminare şi este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamaţie la nivelul unităţii sau care a depus o plângere, în condiţiile prevăzute la art. 39 alin. (2), la instanţele judecătoreşti competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi şi după ce sentinţa judecătorească a rămas definitivă, cu excepţia unor motive întemeiate şi fără legătură cu cauza.  
**(2)**Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător şi membrilor organizaţiei sindicale sau reprezentanţilor salariaţilor care au competenţa să acorde sprijin în rezolvarea situaţiei la locul de muncă potrivit art. 39 alin. (1).  
**Art. 14.**- Pentru prevenirea acţiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel naţional, de ramură, cât şi la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unităţi, părţile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare şi, respectiv, clauze privind modul de soluţionare a sesizărilor/reclamaţiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.  
  
**CAPITOLUL III**  
Egalitatea de şanse şi de tratament în ceea ce priveşte  
accesul la educaţie, la sănătate, la cultură şi la informare  
  
**Art. 15.**- **(1)**Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de instruire şi de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecţionare şi, în general, la educaţia continuă.  
**(2)**Instituţiile de învăţământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum şi toţi ceilalţi furnizori de servicii de formare şi de perfecţionare, autorizaţi conform legii, vor include în programele naţionale de educaţie teme şi activităţi referitoare la egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi.  
**(3)**Instituţiile prevăzute la alin. (2) au obligaţia de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum şi măsuri concrete de garantare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, conform legislaţiei în vigoare.  
**(4)**Restricţionarea accesului unuia dintre sexe în instituţii de învăţământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunţate public, în conformitate cu prevederile legislaţiei antidiscriminare.  
**(5)**Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învăţământ, să prezinte un test de graviditate şi/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naşte pe durata studiilor.  
**Art. 16.**- **(1)**Ministerul Educaţiei şi Cercetării asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea şi informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învăţământ, public şi privat, pe tema egalităţii de şanse pentru femei şi bărbaţi.  
**(2)**Ministerul Educaţiei şi Cercetării va promova acele manuale şcolare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, precum şi modelele şi stereotipurile comportamentale negative în ceea ce priveşte rolul femeilor şi al bărbaţilor în viaţa publică şi familială.  
**Art. 17.**- Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce priveşte accesul femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile de asistenţă medicală şi la programele de prevenire a îmbolnăvirilor şi de promovare a sănătăţii.  
**Art.** 18 - Direcţiile de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti sunt responsabile pentru aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul sănătăţii, în ceea ce priveşte accesul la serviciile medicale şi calitatea acestora, precum şi sănătatea la locul de muncă.  
**Art. 19.**- **(1)**Instituţiile publice de cultură, precum şi orice alte structuri şi formaţiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligaţia să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producţiile culturale.  
**(2)**Sursele de cultură menţionate la alin. (1) asigură nediscriminatoriu condiţiile necesare de manifestare şi de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora în domeniul creaţiei culturale.  
**Art. 20.**- **(1)**Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viaţa publică şi/sau particulară, precum şi a unor grupuri de persoane este interzisă.  
**(2)**Este interzisă utilizarea în publicitate a situaţiilor în care persoanele, indiferent de apartenenţa la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare şi cu caracter pornografic.  
**(3)**Firmele de publicitate au obligaţia de a cunoaşte şi de a respecta aplicarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din producţiile publicitare.  
**Art. 21.**- **(1)**Instituţiile publice, autorităţile publice, precum şi organizaţiile guvernamentale asigură accesul la informaţiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitanţilor, femei sau bărbaţi, fără discriminare.  
**(2)**Informaţiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi nu vor conţine, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.  
  
**CAPITOLUL IV**  
Egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi în ceea  
ce priveşte participarea la luarea deciziei  
  
**Art. 22.**- **(1)**Instituţiile şi autorităţile publice centrale şi locale, civile şi militare, unităţile economice şi sociale, precum şi partidele politice, organizaţiile patronale şi sindicale şi alte entităţi nonprofit, care îşi desfăşoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează şi susţin participarea echilibrată a femeilor şi bărbaţilor la conducere şi la decizie şi adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor şi bărbaţilor la conducere şi decizie.  
**(2)**Prevederile alin. (1) se aplică şi la nominalizarea membrilor şi/sau participanţilor în orice consiliu, grup de experţi şi alte structuri lucrative manageriale şi/sau de consultanţă.  
**Art. 23.**- **(1)**Pentru realizarea în fapt a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, instituţiile şi autorităţile publice centrale şi locale, structurile de dialog social, patronatele şi sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă şi echilibrată a femeilor şi bărbaţilor la toate nivelurile decizionale.  
**(2)**Toate comisiile şi comitetele guvernamentale şi parlamentare asigură reprezentarea echitabilă şi paritară a femeilor şi bărbaţilor în componenţa lor.  
**(3)**Partidele politice au obligaţia să prevadă în statutele şi regulamentele interne acţiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum şi să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor şi bărbaţilor în propunerea candidaţilor la alegerile locale, generale şi pentru Parlamentul European.  
  
**CAPITOLUL V**  
Autorităţile publice abilitate cu aplicarea şi controlul  
aplicării legislaţiei privind egalitatea de şanse  
şi de tratament între femei şi bărbaţi  
  
**Art. 24.**- **(1)**Se înfiinţează Agenţia Naţională pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi (ANES), denumită în continuare Agenţia, ca organ de specialitate al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, finanţată de la bugetul de stat, cu sediul în municipiul Bucureşti.  
**(2)**Agenţia elaborează şi propune proiectul de buget propriu şi îl înaintează ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei spre aprobare, în condiţiile legii.  
**(3)**Agenţia promovează principiul egalităţii de şanse şi de tratament între bărbaţi şi femei şi asigură integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile şi programele naţionale.  
**(4)**Instituţiile şi autorităţile prevăzute la art. 22 alin. (1):  
**a)**elaborează semestrial planuri de acţiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât şi în politicile, programele şi proiectele specifice domeniului de activitate;  
**b)**raportează anual Agenţiei progresele obţinute.  
**(5)**Instituţiile, autorităţile şi organizaţiile prevăzute la art. 23 alin. (1) şi (2) raportează anual Agenţiei stadiul privind reprezentarea femeilor şi bărbaţilor la nivel decizional, precum şi măsurile propuse şi realizate pentru îmbunătăţirea situaţiilor care nu respectă principiul reprezentării paritare.  
**(6)**Planurile de acţiune sunt evaluate şi avizate de Agenţie, care urmăreşte aplicarea lor în practică.  
**(7)**Agenţia va elabora trimestrial analize şi rapoarte privind participarea femeilor şi bărbaţilor la activitatea decizională, în administraţia publică, la nivel central şi local, în sfera economică, socială şi politică.  
**Art. 25.**- Agenţia îndeplineşte următoarele funcţii:  
**a)**de strategie, prin care se asigură fundamentarea, elaborarea şi aplicarea strategiei şi politicilor Guvernului în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;  
**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 şi extern în domeniul său de activitate;  
**d)**de autoritate de stat, prin care se asigură integrarea activă şi vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile şi programele naţionale, controlul aplicării şi respectării reglementărilor din domeniul său de activitate şi funcţionarea organismelor din subordinea şi coordonarea sa.  
**Art. 26.**- **(1)**În exercitarea funcţiilor prevăzute la art. 25, Agenţia îndeplineşte, în principal, următoarele atribuţii:  
**a)**coordonează aplicarea strategiei şi politicilor Guvernului în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi;  
**b)**propune Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei proiecte de acte normative, planuri naţionale de acţiune pentru egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi şi asigură aplicarea acestora;  
**c)**avizează, prin intermediul Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, proiectele de acte normative, iniţiate de alte autorităţi, în vederea integrării şi respectării principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;  
**d)**elaborează rapoarte, studii, analize şi prognoze independente privind aplicarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în toate domeniile de activitate;  
**e)**elaborează, propune şi implementează proiecte şi programe de parteneriat cu finanţare internă şi/sau externă;  
**f)**elaborează, fundamentează şi dezvoltă programe şi proiecte, aprobate potrivit legii, în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;  
**g)**coordonează implementarea şi, după caz, implementează programele Uniunii Europene privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;  
**h)**este reprezentată în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori programelor derulate în România de către instituţiile Uniunii Europene, în vederea respectării principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la alocarea resurselor;  
**i)**reprezintă Guvernul României în organismele europene şi internaţionale din domeniu şi colaborează cu structuri similare din alte ţări;  
**j)**primeşte reclamaţii/plângeri privind încălcarea dispoziţiilor normative referitoare la principiul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi al discriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituţii publice şi private şi le transmite instituţiilor competente în vederea soluţionării şi aplicării sancţiunii;  
**k)**cooperează cu autorităţi centrale şi locale, cu instituţii de învăţământ şi de cercetare, cu organizaţii neguvernamentale;  
**l)**colaborează permanent cu partenerii sociali, inclusiv cu organizaţiile neguvernamentale implicate în domeniul egalităţii de gen, la elaborarea şi implementarea politicilor publice, în vederea realizării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;  
**m)**poate contribui financiar la susţinerea proiectelor în parteneriat cu organizaţiile neguvernamentale care desfăşoară activităţi în domeniul egalităţii de gen, în condiţiile legii;  
**n)**sprijină formarea funcţionarilor publici şi salariaţilor instituţiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicării principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi;  
**o)**elaborează, tipăreşte şi difuzează, în ţară şi în străinătate, materiale de informare privind politicile guvernamentale în domeniu, precum şi materiale publicitare ori publicaţii periodice din domeniu;  
**p)**asigură comunicarea informaţiilor din sfera guvernamentală necesare Comisiei Europene în vederea redactării raportului de implementare a directivelor europene;  
**r)**urmăreşte, împreună cu instituţiile şi autorităţile publice responsabile, aplicarea şi respectarea prevederilor tratatelor şi convenţiilor internaţionale la care România este parte, în domeniul drepturilor omului şi al egalităţii de şanse. Agenţia contribuie la elaborarea rapoartelor periodice de evaluare a progreselor în aplicarea documentelor juridice internaţionale.  
**(2)**În scopul îndeplinirii atribuţiilor sale, Agenţia poate solicita informaţii de la autorităţi ale administraţiei publice centrale şi locale, alte instituţii şi autorităţi publice, societăţi comerciale la care statul este acţionar sau asociat, organizaţii patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional, acestea având obligaţia de a furniza datele solicitate.  
**Art. 27.**- **(1)**Agenţia este condusă de un preşedinte, cu rang de secretar de stat, numit prin decizie a primului-ministru, la propunerea ministrului muncii, solidarităţii sociale şi familiei, în condiţiile legii.  
**(2)**Mandatul preşedintelui este de 5 ani şi poate fi reînnoit o singură dată.  
**(3)**Mandatul preşedintelui încetează înainte de termen numai în caz de demisie, incompatibilitate cu alte funcţii publice sau private ori în caz de deces.  
**(4)**Revocarea din funcţie a preşedintelui poate fi dispusă, prin decizie a primului-ministru, în cazul neîndeplinirii corespunzătoare a atribuţiilor ce derivă din exercitarea mandatului, potrivit legii.  
**(5)**Preşedintele conduce întreaga activitate a Agenţiei şi reprezintă Agenţia în raporturile cu Guvernul, cu ministerele, cu alte autorităţi ale administraţiei publice, cu organizaţii, precum şi în raporturile cu persoane fizice şi juridice, române sau străine.  
**(6)**În exercitarea atribuţiilor sale preşedintele emite ordine, norme şi instrucţiuni. Ordinele, normele şi instrucţiunile cu caracter normativ se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, în condiţiile legii.  
**(7)**Preşedintele este ordonator terţiar de credite.  
**(8)**În îndeplinirea atribuţiilor sale, preşedintele Agenţiei poate consulta experţi/experte în domeniul egalităţii de gen, cu recunoaştere la nivel naţional şi internaţional.  
**Art. 28.**- **(1)**Organizarea, funcţionarea, precum şi alte atribuţii ale Agenţiei, în afara celor prevăzute în mod expres în prezenta lege, se stabilesc prin statut.  
**(2)**Coordonarea şi atribuţiile compartimentelor din cadrul Agenţiei se stabilesc prin regulamentul de organizare şi funcţionare, aprobat prin ordin al preşedintelui.  
**Art. 29.**- **(1)**Agenţia va funcţiona cu un număr maxim de 156 de posturi de funcţionari publici şi personal contractual inclusiv preşedintele, din care: 30 de posturi existente la începerea funcţionării acesteia, 42 de posturi se asigură prin redistribuire din cadrul numărului maxim de posturi aprobat Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei şi 84 de posturi prin suplimentare ca urmare a prezentei legi.  
**(2)**Repartizarea numărului de posturi prevăzut la alin. (1) se stabileşte prin ordin al preşedintelui Agenţiei.  
**(3)**Salarizarea personalului Agenţiei se face în conformitate cu prevederile legale aplicabile personalului din organele de specialitate ale administraţiei publice.  
**(4)**Agenţia coordonează activitatea structurilor specifice pentru egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi prevăzute la alin. (1).  
**Art. 30.**- **(1)**Agenţia poate beneficia de donaţii şi sponsorizări în condiţiile legii.  
**(2)**Pentru finanţarea activităţii Agenţiei pot fi utilizate şi fonduri externe rambursabile şi nerambursabile.  
**Art. 31.**- **(1)**Se înfiinţează Comisia naţională în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (CONES) a cărei activitate este coordonată de preşedintele Agenţiei care este şi preşedintele CONES.  
**(2)**CONES preia, de la data constituirii legale, atribuţiile Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (CODES). Atribuţiile CONES, inclusiv cele stipulate de prezenta lege, sunt prevăzute de regulamentul propriu de organizare şi funcţionare, elaborat de către Agenţie şi aprobat de CONES, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.  
**(3)**CONES este alcătuită din reprezentanţi ai ministerelor şi ai altor organe de specialitate ale administraţiei publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităţilor administrative autonome, ai organizaţiilor sindicale şi ai asociaţiilor patronale reprezentative la nivel naţional, precum şi din reprezentanţi ai organizaţiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnaţi prin consens de acestea.  
**(4)**Componenţa CONES este propusă de preşedintele Agenţiei, în termen de maximum 30 de zile de la data numirii acestuia, cu consultarea autorităţilor publice, organizaţiilor şi asociaţiilor prevăzute la alin. (3), şi se aprobă prin decizie a primului-ministru. CONES este legal constituită la data aprobării de către primul-ministru a componenţei acesteia.  
**(5)**CONES asigură coordonarea activităţii comisiilor judeţene şi a municipiului Bucureşti în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (COJES).  
**(6)**Reuniunile CONES se desfăşoară trimestrial la sediul Agenţiei. Secretariatul CONES este asigurat de compartimentul desemnat prin ordin al preşedintelui Agenţiei.  
**(7)**În cadrul şedinţelor trimestriale, CONES analizează rapoartele periodice transmise de comisiile judeţene, respectiv a municipiului Bucureşti, în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (COJES) şi decide asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficienţelor în asigurarea egalităţii de şanse între sexe, constatate în teritoriu, în anumite domenii de activitate.  
**(8)**Preşedintele Agenţiei prezintă, semestrial, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi raportul privind activitatea desfăşurată şi utilizarea fondurilor bugetare şi extrabugetare, precum şi planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituţie membră a CONES pentru promovarea egalităţii de şanse între bărbaţi şi femei în domeniul sectorial de activitate.  
**Art. 32.**- **(1)**În fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti funcţionează comisia judeţeană, respectiv a municipiului Bucureşti, în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (COJES).  
**(2)**COJES este alcătuită din reprezentanţi ai serviciilor publice deconcentrate şi ai altor organe de specialitate ale administraţiei publice locale sau ai autorităţilor administrative locale, ai organizaţiilor sindicale şi ai asociaţiilor patronale, precum şi din reprezentanţi ai ONG-urilor, de la nivel local, desemnaţi de acestea.  
**(3)**Atribuţiile COJES şi programul de activitate se stabilesc de către preşedintele Agenţiei.  
**(4)**COJES-urile colectează date relevante în vederea elaborării şi publicării, trimestrial, a rapoartelor privind condiţia femeilor şi bărbaţilor în diferite domenii de activitate.  
**(5)**Rapoartele sunt înaintate de către preşedintele COJES preşedintelui ANES pentru a fi dezbătute în şedinţele CONES, precum şi pentru a fi date publicităţii.  
**(6)**Preşedintele COJES este reprezentantul în teritoriu al ANES şi este desemnat în condiţiile prevăzute de Regulamentul de organizare şi funcţionare al comisiilor judeţene şi a municipiului Bucureşti, în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi, aprobat prin hotărâre a Guvernului.  
**Art. 33.**- Agenţia asigură respectarea şi exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituţiile aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi de eliminare a discriminării directe şi indirecte bazate pe criteriul de sex, după cum urmează:  
**a)**Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă asigură respectarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forţei de muncă, precum şi în domeniul protecţiei sociale a persoanelor neîncadrate în muncă;  
**b)**Casa Naţională de Pensii şi Alte Drepturi de Asigurări Sociale asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul administrării şi gestionării sistemului public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale;  
**c)**Inspecţia Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul său de competenţă;  
**d)**Consiliul Naţional de Formare Profesională a Adulţilor, autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ, asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în elaborarea politicilor şi strategiilor privind formarea profesională a adulţilor;  
**e)**Agenţia Naţională pentru Protecţia Familiei asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul combaterii violenţei în familie;  
**f)**Institutul Naţional de Cercetare Ştiinţifică în Domeniul Muncii şi Protecţiei Sociale şi Institutul Naţional de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecţia Muncii "Alexandru Darabont" - Bucureşti, aflate în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, sunt responsabile cu promovarea şi asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniile lor specifice de activitate şi pun la dispoziţie datele şi informaţiile pe care le deţin, necesare elaborării strategiilor şi politicilor în domeniu.  
**Art. 34.**- Ministerul Educaţiei şi Cercetării, prin inspectoratele şcolare teritoriale, asigură includerea în planurile de învăţământ şi în alte instrumente curriculare, precum şi în activitatea curentă a unităţilor de învăţământ a măsurilor de respectare a principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.  
**Art. 35.**- Ministerul Sănătăţii Publice, celelalte ministere şi instituţiile centrale cu reţea sanitară proprie asigură, prin direcţiile de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti, respectiv structurile similare ale acestor direcţii, aplicarea măsurilor de respectare a egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul sănătăţii, în ceea ce priveşte accesul la serviciile medicale şi calitatea acestora, precum şi sănătatea la locul de muncă.  
**Art. 36.**- **(1)**Institutul Naţional de Statistică sprijină activitatea şi colaborează cu Agenţia pentru dezvoltarea statisticii de gen şi pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovaţi de Comisia Europeană.  
**(2)**Institutul Naţional de Statistică introduce indicatorul de sex în toate documentele şi lucrările privind viaţa economică, socială, politică şi culturală şi publică periodic date statistice, segregate pe sexe, referitoare la condiţia femeilor şi bărbaţilor în societatea românească.  
**Art. 37.**- Consiliul Economic şi Social, prin Comisia pentru egalitatea de şanse şi tratament, sprijină, în conformitate cu atribuţiile sale, integrarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în actele normative cu implicaţii asupra vieţii economico-sociale.  
**Art. 38.**- **(1)**Confederaţiile sindicale desemnează, în cadrul organizaţiilor sindicale din unităţi, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.  
**(2)**Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor, în conformitate cu prevederile art. 39 alin. (1).  
**(3)**În unităţile în care nu există organizaţie sindicală unul dintre reprezentanţii aleşi ai salariaţilor are atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.  
**(4)**Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.  
  
**CAPITOLUL VI**  
Soluţionarea sesizărilor şi reclamaţiilor privind  
discriminarea bazată pe criteriul de sex  
  
**Art. 39.**- **(1)**Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.  
**(2)**În cazul în care această sesizare/reclamaţie nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituţia competentă, cât şi să introducă cerere către instanţa judecătorească competentă în a cărei circumscripţie teritorială îşi are domiciliul sau reşedinţa, respectiv la secţia/completul pentru conflicte de muncă şi drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanţa de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârşirii faptei.  
**Art. 40.**- **(1)**Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituţiei competente sau să introducă cerere către instanţa judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, şi să solicite despăgubiri materiale şi/sau morale, precum şi/sau înlăturarea consecinţelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârşit.  
**(2)**Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanţelor judecătoreşti competente, sunt scutite de taxa de timbru.  
**Art. 41.**- Instanţa judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situaţiei discriminatorii într-un termen pe care îl stabileşte.  
**Art. 42.**- **(1)**Instanţa de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.  
**(2)**Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanţă potrivit legii.  
**Art. 43.**- **(1)**Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentinţe judecătoreşti rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remuneraţia pierdută datorită modificării unilaterale a relaţiilor sau a condiţiilor de muncă, precum şi toate sarcinile de plată către bugetul de stat şi către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât şi angajatului.  
**(2)**Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanţa judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral şi nejustificat, de către angajator, relaţiile sau condiţiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.  
**(3)**Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.  
**Art. 44.**- **(1)**Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamaţia sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existenţa unei discriminări directe sau indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalităţii de tratament.  
**(2)**Agenţia, sindicatele, organizaţiile neguvernamentale care urmăresc protecţia drepturilor omului, precum şi alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiţie şi pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.  
  
**CAPITOLUL VII**  
Sancţiuni  
  
**Art. 45.**- Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravenţională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.  
**Art. 46.**- **(1)**Constituie contravenţii şi se sancţionează cu amendă contravenţională de la 1.500 lei la 15.000 lei încălcarea dispoziţiilor art. 6 alin. (2) - (4), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) şi (3), art. 11-14 şi ale art. 15-23.  
**(2)**Discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii, constatată prin acelaşi proces-verbal, se sancţionează potrivit dispoziţiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanţa Guvernului **nr. 2/2001**, aprobată cu modificări şi completări prin Legea **nr. 180/2002**, cu modificările şi completările ulterioare.  
**(3)**Constatarea şi sancţionarea contravenţiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către:  
**a)**inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, în cazul contravenţiilor constând în încălcarea dispoziţiilor art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) şi (3), precum şi ale art. 11-14;  
**b)**Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravenţiilor constând în încălcarea dispoziţiilor art. 6 alin. (2)-(4), precum şi ale art. 15-23.  
  
**CAPITOLUL VIII**  
Dispoziţii finale  
  
**Art. 47.**- Dispoziţiile prezentei legi referitoare la contravenţii se completează cu cele ale Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.  
**Art. 48.**- Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.  
**Art. 49.**- Prezenta lege transpune:  
**a)**Directiva Consiliului nr. 76/207/CEE din 9 februarie 1976 pentru implementarea principiului egalităţii de tratament pentru bărbaţi şi femei referitor la accesul la ocupare, pregătire profesională, promovare şi condiţii de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 39 din 14 februarie 1976, cu modificările şi completările aduse prin Directiva Parlamentului European şi a Consiliului nr. 2002/73/CE din 23 septembrie 2002, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 269 din 5 octombrie 2002;  
**b)**art. 1, 2, 4, 5, 6 şi 7 din Directiva 75/117/CEE din 10 februarie 1975 pentru aplicarea principiului plăţii egale pentru femei şi bărbaţi, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 45 din 19 februarie 1975;  
**c)**art. 10 şi 12 din Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind implementarea măsurilor de încurajare a îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;  
**d)**Directiva 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probatorie în cazurile de discriminare bazată pe criteriul de sex, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 14 din 20 ianuarie 1998;  
**e)**Clauza 2, pct. 5 şi 6 din Directiva Consiliului nr. 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru creşterea copilului, încheiat de UNICEF, CEIP şi CES, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE) nr. L 145 din 19 iunie 1996;  
**f)**Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei angajaţi într-o activitate independentă, inclusiv agricolă, precum şi protecţia lucrătoarelor independente în timpul sarcinii şi al maternităţii.  
  
NOTĂ:  
Reproducem mai jos prevederi care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. 202/2002 şi care se aplică, în continuare, ca dispoziţii proprii ale actelor modificatoare:  
**-**art. IV din Ordonanţa Guvernului **nr. 84/2004** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi:  
"Art. IV. - Pe data de 15 aprilie 2005 se abrogă Hotărârea Guvernului **nr. 967/1999** privind constituirea şi funcţionarea Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi (CODES), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 30 noiembrie 1999, cu modificările ulterioare."  
**-**art. II şi III din Legea **nr. 340/2006** pentru modificarea şi completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi:  
"Art. II. - Prevederile art. 29 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, republicată, astfel cum sunt modificate prin prezenta lege, se aplică începând cu data de 1 ianuarie 2007.  
Art. III. - Orice dispoziţii care încalcă principiul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, cuprinse în contractele individuale sau colective de muncă, în regulamentele interne ale unităţilor, în statutele profesiilor independente şi ale organizaţiilor sindicale şi patronale ori ale asociaţiilor nonprofit sau ale celor cu scop lucrativ sunt şi rămân abrogate."  
**-**art. II din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi:  
"Art. II. - În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanţe de urgenţă, Guvernul, la propunerea Ministerului Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, va aproba prin hotărâre Statutul Agenţiei Naţionale pentru Egalitatea de Şanse între Femei şi Bărbaţi."