

**Tabel comparativ privind modificarea si completarea Legii 202/2002
privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati, republicata**

Text Lege 202/2002 (în vigoare)	Text propunere modificare si completare a Legii 202/2002	Motivare
CAP. I Dispozitii generale ART. 1 (1) Prezenta lege reglementeaza masurile pentru promovarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, în vederea eliminarii tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vietii publice din România. (2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de sanse si de tratament între femei si barbati se înțelege luarea în considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora.	CAP. I Dispozitii generale ART. 1 (1) Prezenta lege reglementeaza masurile pentru promovarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, în vederea eliminarii tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vietii publice din România. (2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de sanse si de tratament între femei si barbati se înțelege luarea în considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora.	
ART. 2 Masurile pentru promovarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati si pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplica în domeniul muncii, educatiei, sanatatii, culturii si informarii, politicii, participarii la decizie, furnizarii si accesului la bunuri si servicii, precum si în alte domenii reglementate prin legi speciale.	ART. 2 (1) Masurile pentru promovarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati si pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplica în sectorul public si privat, în domeniul muncii, educatiei, sanatatii, culturii si informarii, politicii, participarii la decizie, furnizarii si accesului la bunuri si servicii, precum si în alte domenii reglementate prin legi speciale, de exemplu cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi sau începerea sau extinderea oricarei alte forme de activitate independenta.	Se va modifica pentru a acoperii Art. 4, din Directiva 2010/41/UE.

	(2) Toate institutiile enumerate în cuprinsul prezentei legi cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați se asigură, fiecare pentru domeniul său de activitate, ca dispozițiile adoptate în temeiul prezentei legi, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză.	Se va introduce pentru a acoperii Art. 13 din Directiva 2010/41/UE și Art. 15 din Directiva Consiliului 2004/113/CEE.
ART. 3 Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase și nu aduc atingere vieții private a cetățenilor.	ART. 3 Prevederile prezentei legi nu au aplicabilitate în cadrul cultelor religioase și nu aduc atingere vieții private a cetățenilor.	
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 alta 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 aceasta 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 hartuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca	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 o 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 aceasta 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 hartuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca scop sau ca	

efect lezarea demnitatii persoanei în cauza si crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; d) prin hartuire sexuala se înțelege situatia în care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; e) prin actiuni pozitive se înțelege acele actiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalitatii de sanse între femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare; f) prin munca de valoare egala se înțelege activitatea remunerata care, în urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic; g) prin discriminare bazata pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau în alt loc în care aceasta își desfasoara activitatea; h) prin discriminare multipla se înțelege orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare.	efect lezarea demnitatii persoanei în cauza si crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; d) prin hartuire sexuala se înțelege situatia în care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca scop sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; e) prin actiuni pozitive se înțeleg acele actiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalitatii de sanse între femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare; f) prin munca de valoare egala se înțelege activitatea remunerata care, în urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic; g) prin discriminare bazata pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau în alt loc în care aceasta își desfasoara activitatea precum si orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de catre persoana respectiva sau de supunerea sa la acestea; h) prin discriminare multipla se înțelege orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare.	Lit. g) art. 4 se va modifica pentru a se conforma cu Art. 2 , para. (2) din Directiva 2006/54/CE.
--	---	--

ART. 5 În materia reglementata de prezenta lege dispozitiile prevazute la art. 4 prevaleaza asupra oricaror prevederi din alte acte normative, iar în caz de conflicte în domeniu prevaleaza dispozitiile mentionate.	ART. 5 În materia reglementata de prezenta lege dispozitiile prevazute la art. 4 prevaleaza asupra oricaror prevederi din alte acte normative, iar în caz de conflicte în domeniu prevaleaza dispozitiile mentionate.	
ART. 6 (1) Constituie discriminare dispozitia de a discrimina o persoana pe baza criteriului de sex. (2) Orice ordin de discriminare împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerat discriminatoriu. (3) Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex. (4) Este interzis ca deciziile privind o persoana sa fie afectate de acceptarea sau respingerea de catre persoana în cauza a unui comportament ce tine de hartuirea sau de hartuirea sexuala a acesteia. (5) Nu sunt considerate discriminari: a) masurile speciale prevazute de lege pentru protectia maternitatii, nasterii si alaptarii; b) actiunile pozitive pentru protectia anumitor categorii de femei sau barbati; c) o diferenta de tratament bazata pe o caracteristica de sex când, datorita naturii activitatilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfasoara, constituie o cerinta profesionala	ART. 6 (1) Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex. (2) Este interzis orice ordin, dispozitie sau instigare de a discrimina o persoana pe criteriul de sex. (3) Respingerea unui comportament de hartuire si hartuire sexuala de catre o persoana sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosita drept justificare pentru o decizie care sa afecteze acea persoana. (4) Nu sunt considerate discriminari: a) masurile speciale prevazute de lege pentru protectia maternitatii, nasterii, lauziei, alaptarii si cresterii copilului; b) actiunile pozitive pentru protectia anumitor categorii de femei sau barbati; c) o diferenta de tratament bazata pe o caracteristica de sex când, datorita naturii activitatilor profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfasoara, constituie o cerinta profesionala	Alin. (3) art. 6 devine alin. (1) art. 6 pentru a evidientia importanta conceptului. Alin. (1) si (2) art. 6 se reformuleaza în noul alin. (2) art. 6 si se introduce termenul de „instigare” conform Art. 4, alin. (3), din Directiva 2010/41/UE. Alin. (4) art. 6 devine noul alin. (3) si se reformuleaza conform Art. 4, alin. (2) din Directiva 2010/41/UE.

autentica si determinanta atât timp cât obiectivul e legitim si cerinta proportionala.	autentica si determinanta atât timp cât obiectivul e legitim si cerinta proportionala.	
CAP. II Egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul muncii. ART. 7 (1) Prin egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca se înțelege accesul nediscriminatoriu la: a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati; b) angajare în toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale; c) venituri egale pentru munca de valoare egala; d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala; e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional; f) conditii de munca ce respecta normele de sanatate si securitate în munca, conform prevederilor legislatiei în vigoare; g) beneficii, altele decât cele de natura salariala, precum si la sistemele publice si private de securitate sociala; h) organizatii patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la	CAP. II Egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul muncii. ART. 7 (1) Prin egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca se înțelege accesul nediscriminatoriu la: a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati; b) conditiile de încadrare în munca si de munca, inclusiv conditiile de concediere; c) angajare în toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale; d) venituri egale pentru munca de valoare egala; e) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala inclusiv ucenicia; f) promovare la orice nivel ierarhic si profesional; g) conditii de munca ce respecta normele de sanatate si securitate în munca, conform prevederilor legislatiei în vigoare; h) beneficii, altele decât cele de natura salariala, precum si la sistemele publice si private de securitate sociala; i) organizatii patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la	La Art. 7, alin (1), se introduce o noua litera b) conforma cu Art. 14 lit. c) din Directiva 2006/54/CE. Litera b) de la art. 7, alin (1) devine noua litera c) ca urmare a introducerea unei noi litere b), urmând ca restul literelor sa se renumereze conform. La Alin. (1) litera d) Art. 7, devenita noua litera e) conform renumerarii de mai sus se introduce termenul de „ucenicie” conform cu Art. 14 lit. c) din Directiva 2006/54/CE.

beneficiile acordate de acestea; i) prestatii si servicii sociale, acordate în conformitate cu legislatia în vigoare. (2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca beneficiaza toti lucratorii, inclusiv persoanele care exercita o activitate independenta, precum si lucratorii din agricultura. (3) Prevederile prezentei legi se aplica tuturor persoanelor, functionari publici si personal contractual din sectorul public si privat, inclusiv din institutiile publice.	beneficiile acordate de acestea; j) prestatii si servicii sociale, acordate în conformitate cu legislatia în vigoare. (2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca beneficiaza toti lucratorii, inclusiv persoanele care exercita o activitate independenta precum si sotiile/sotii lucratorilor independenti care nu sunt salariate/salariati sau asociate/asociati la întreprindere, în cazul în care acestea/acestia, în conditiile prevazute de dreptul intern, participa în mod obisnuit la activitatea lucratorului independent si îndeplinesc fie aceleasi sarcini, fie sarcini complementare. (3) Prevederile prezentei legi se aplica tuturor persoanelor, functionari publici si personal contractual din institutiile publice, cadrelor militare din sectorul public si personalului contractual din sectorul privat.	Alin. (2) art. 7 se completeaza conform Art. 2 din Directiva 2010/41/UE. Alin. (3) art. 7 se completeaza în vederea includerii tuturor tipologiilor de angajati.
ART. 8 (1) Angajatorii sunt obligati sa asigure egalitatea de sanse si de tratament între angajati, femei si barbati, în cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare si functionare si	ART. 8 Pentru prevenirea si eliminarea oricaror comportamente, definite drept discriminare bazata pe criteriul de sex, angajatorul are urmatoarele obligatii: a) sa asigure egalitatea de sanse si de tratament între angajati, femei si barbati, în cadrul relatiilor de munca de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispozitii pentru interzicerea discriminarilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare si functionare si în regulamentele interne ale	Art. 8 se comaseaza cu art. 12 pentru acuratete (amândoua vorbesc despre obligatiile angajatorului iar unele dispozitii se repeta) si se modifica dupa cum urmeaza: Alin. (1) Art. 8 devine lit. a) a noului Art. 8.

în regulamentele interne ale unitatilor. (2) Angajatorii sunt obligati sa îi informeze permanent pe angajati, inclusiv prin afisare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au în ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca.	unitatilor; b) sa prevada în regulamentele interne ale unitatilor sanctiuni disciplinare, în conditiile prevazute de lege, pentru angajatii care încalca demnitatea personala a altor angajati prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare, definite la art. 4 lit. a)-e) si la art. 11; c) sa îi informeze permanent pe angajati, inclusiv prin afisare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care acestia le au în ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca; d) sa informeze imediat dupa ce a fost sesizat autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul aplicarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati.	Lit. a) Art. 12 devine noua lit. b) Art. 8. Alin. (2) Art. 8 devine lit. c) Art. 8. De asemenea lit. b) Art. 12 se abroga. Lit. c) Art. 12 devine noua lit. d) Art. 8.
ART. 9 (1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, în legatura cu relatiile de munca, referitoare la: a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat; b) încheierea, suspendarea, modificarea si/sau încetarea raportului juridic de munca ori de serviciu; c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului; d) stabilirea remuneratiei;	ART. 9 (1) Este interzisa discriminarea prin utilizarea de catre angajator a unor practici care dezavantajeaza persoanele de un anumit sex, în legatura cu relatiile de munca, referitoare la: a) anuntarea, organizarea concursurilor sau examenelor si selectia candidatilor pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat; b) încheierea, suspendarea, modificarea si/sau încetarea raportului juridic de munca ori de serviciu; c) stabilirea sau modificarea atributiilor din fisa postului; d) stabilirea remuneratiei;	

e) beneficii, altele decât cele de natura salariala, precum si la securitate sociala; f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala; g) evaluarea performantelor profesionale individuale; h) promovarea profesionala; i) aplicarea masurilor disciplinare; j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta; k) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei în vigoare. (2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca în care, datorita naturii activitatilor profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfasurate, o caracteristica legata de sex este o cerinta profesionala autentica si determinanta, cu conditia ca obiectivul urmarit sa fie legitim si cerinta sa fie proportionala. (3) Este considerata discriminare orice dispozitie de a discrimina o persoana pe criteriu de sex.	e) beneficii, altele decât cele de natura salariala, precum si la securitate sociala; f) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala; g) evaluarea performantelor profesionale individuale; h) promovarea profesionala; i) aplicarea masurilor disciplinare; j) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta; k) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei în vigoare. (2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de munca în care, datorita naturii activitatilor profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfasurate, o caracteristica legata de sex este o cerinta profesionala autentica si determinanta, cu conditia ca obiectivul urmarit sa fie legitim si cerinta sa fie proportionala.	Alin. (3) se abroga, fiind redundant. Este deja mentionat la Art. 6.
ART. 10 (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi. (3) Este interzis sa i se solicite unei candidate, în vederea angajarii, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un	ART. 10 (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcina sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi. (3) Este interzis sa i se solicite unei candidate, în vederea angajarii, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un	

angajament ca nu va ramâne însărcinată sau ca nu va naște 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 și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii. (5) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care: a) femeia salariată este gravidă sau se afla în concediu de maternitate; b) angajatul se afla în concediu de creștere și 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 condițiile legii. (7) La încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a	angajament ca nu va ramâne însărcinată sau ca nu va naște 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 și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii. (5) Statusul familial nu poate constitui un motiv de discriminare. (6) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi. (7) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care: a) salariată este gravidă sau se afla în concediu de maternitate; b) salariată/salariatul se afla în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități. c) salariatul se afla în concediu paternal (8) Este exceptată de la aplicarea prevederilor alin. (7) concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii. (9) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea	Se introduce un nou alin. (5). Se introduce un nou alin. (6) conform OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor din 10 decembrie 2010 și Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999 - legea concediului paternal. Alin. (5) lit. a) devine alin. (7) lit. a) și se utilizează termenul de „salariată” pentru corelarea terminologiei din domeniu. Alin. (5) lit. b) devine alin. (7) lit. b) și se înlocuiește termenul de „angajat” cu termenii de „salariat/salariată” precum și cel de „handicap” cu cel de „dizabilități” pentru corelarea terminologiei din domeniu. La alin. (5) devenit alin. (7) se introduce o nouă lit. c) pentru a corela cu legislația în domeniu. Alin. (6) devine noul alin. (8) Alin. (7) devine alin. (9), se înlocuiește termenul „handicap” cu cel de
---	---	---

copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariații, are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.	copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, sau a concediului paternal salariați/salariații are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.	„dizabilități” și se adaugă mențiunea despre concediul paternal, pentru a corela cu Legea nr. 210 din 31 decembrie 1999 - legea concediului paternal.
ART. 11 Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire 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 influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.	ART. 11 Constituie hărțuire sau hărțuire sexuală la locul de muncă, orice comportament nedorit 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 influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit cu conotație sexuală.	Art. 11 se modifică și reformulează pentru evidențierea clară a conceptului de hărțuire/hărțuire sexuală la locul de muncă. Lit. b) art. 11 se corelează cu art. 4 lit. e).
ART. 12 Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații: a) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau		Art. 12 se comasează cu noul Art. 8 de mai sus.

ofensatoare, prin actiuni de discriminare, definite la art. 4 lit. a)-e) si la art. 11; b) sa asigure informarea tuturor angajatilor cu privire la interzicerea hartuirii si a hartuirii sexuale la locul de munca, inclusiv prin afisarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unitatilor pentru prevenirea oricarui act de discriminare bazat pe criteriul de sex; c) sa informeze imediat dupa ce a fost sesizat autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul aplicarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati.		
ART. 13 (1) Constituie discriminare si este interzisa modificarea unilaterala de catre angajator a relatiilor sau a conditiilor de munca, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamatie la nivelul unitatii sau care a depus o plângere, în conditiile prevazute la art. 39 alin. (2), la instantele judecatoresti competente, în vederea aplicarii prevederilor prezentei legi si dupa ce sentinta judecatoreasca a ramas definitiva, cu exceptia unor motive întemeiate si fara legatura cu cauza. (2) Prevederile alin. (1) se aplica în mod corespunzator si membrilor organizatiei sindicale sau reprezentantilor salariatilor care au competenta sa acorde sprijin în rezolvarea situatiei la locul de munca potrivit art. 39 alin. (1).	ART. 12 (1) Constituie discriminare si este interzisa modificarea unilaterala de catre angajator a relatiilor sau a conditiilor de munca, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamatie la nivelul unitatii sau care a depus o plângere, în conditiile prevazute la art.30 alin. (2), la instantele judecatoresti competente, în vederea aplicarii prevederilor prezentei legi si dupa ce sentinta judecatoreasca a ramas definitiva, cu exceptia unor motive întemeiate si fara legatura cu cauza. (2) Prevederile alin. (1) se aplica în mod corespunzator si membrilor organizatiei sindicale sau reprezentantilor salariatilor care au competenta sa acorde sprijin în rezolvarea situatiei la locul de munca potrivit art. 30 alin. (1).	Din cauza comasarii art. 12 cu art. 8, art. 13 devine art. 12. Toate celelate articole de mai jos se renumereaza ca atare.
ART. 14 Pentru prevenirea actiunilor de	ART. 13 Pentru prevenirea actiunilor de	Art. 13 se modifica conform Legii nr.

discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de munca unic la nivel national, de ramura, cât si la negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitati, partile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare si, respectiv, clauze privind modul de solutionare a sesizarilor/reclamatiiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.	discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, la negocierea contractului colectiv de munca la nivel de sector de activitate, grup de unitati si unitati, partile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare si, respectiv, clauze privind modul de solutionare a sesizarilor/reclamatiiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.	62/2011 – Legea dialogului social
CAP. III Egalitatea de sanse si de tratament în ceea ce priveste accesul la educatie, la sanatate, la cultura si la informare. ART. 15 (1) Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex în ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de instruire si de formare profesionala, inclusiv ucenicia la locul de munca, la perfectionare si, în general, la educatia continua. (2) Institutiile de învatamânt de toate gradele, factorii sociali care se implica în procese instructiv-educative, precum si toti ceilalti furnizori de servicii de formare si de perfectionare, autorizati conform legii, vor include în programele nationale de educatie teme si activitati referitoare la egalitatea de sanse între femei si barbati. (3) Institutiile prevazute la alin. (2) au obligatia de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum si masuri concrete de	CAP. III Egalitatea de sanse si de tratament în ceea ce priveste accesul la educatie, la sanatate, la cultura si la informare. ART. 14 (1) Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex în ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de instruire si de formare profesionala, inclusiv ucenicia la locul de munca, la perfectionare si, în general, la educatia continua. (2) Institutiile de învatamânt de toate gradele, factorii sociali care se implica în procese instructiv-educative, precum si toti ceilalti furnizori de servicii de formare si de perfectionare, autorizati conform legii, vor include în programele nationale de educatie teme si activitati referitoare la egalitatea de sanse între femei si barbati. (3) Institutiile prevazute la alin. (2) au obligatia de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum si masuri concrete de	

garantare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, conform legislatiei în vigoare. (4) Restrictionarea accesului unuia dintre sexe în institutii de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anuntate public, în conformitate cu prevederile legislatiei antidiscriminare. (5) Este interzis sa se solicite candidatelor, la orice forma de învățământ, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un angajament ca nu vor ramâne însărcinate sau ca nu vor naste pe durata studiilor.	garantare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, conform legislatiei în vigoare. (4) Restrictionarea accesului unuia dintre sexe în institutii de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anuntate public, în conformitate cu prevederile legislatiei antidiscriminare. (5) Este interzis sa se solicite candidatelor, la orice forma de învățământ, sa prezinte un test de graviditate si/sau sa semneze un angajament ca nu vor ramâne însărcinate sau ca nu vor naste pe durata studiilor.	
ART. 16 (1) Ministerul Educatiei si Cercetarii asigura, prin mijloace specifice, instruirea, pregatirea si informarea corespunzatoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public si privat, pe tema egalitatii de sanse pentru femei si barbati. (2) Ministerul Educatiei si Cercetarii va promova acele manuale scolare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care sa nu cuprinda aspectele de discriminare între sexe, precum si modelele si stereotipurile comportamentale negative în ceea ce priveste rolul femeilor si al barbatilor în viata publica si familiala.	ART. 15 (1) Ministerul Educatiei, Cercetarii, Tineretului si Sportului asigura, prin mijloace specifice, instruirea, pregatirea si informarea corespunzatoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public si privat, pe tema egalitatii de sanse pentru femei si barbati. (2) Ministerul Educatiei, Cercetarii, Tineretului si Sportului va promova acele manuale scolare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care sa nu cuprinda aspectele de discriminare între sexe, precum si modelele si stereotipurile comportamentale negative în ceea ce priveste rolul femeilor si al barbatilor în viata publica si familiala. (3) Ministerul Educatiei, Cercetarii, Tineretului si Sportului prin inspectoratele scolare teritoriale, asigura includerea în planurile de învățământ si în alte instrumente curriculare, precum si în activitatea curenta a unitatilor de	Se comaseaza art. 16 cu art. 34 si rezulta un nou art. 15. Se modifica art. 15 cu noua denumire a ministerului de resort. Se introduce un nou alin (3) corespunzator art. 34.

	învatamânt a masurilor de respectare a principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati.	
ART. 17 Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex în ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de asistenta medicala si la programele de prevenire a îmbolnavirilor si de promovare a sanatatii.	ART. 16 Este interzisa orice forma de discriminare bazata pe criteriul de sex în ceea ce priveste accesul femeilor si barbatilor la toate nivelurile de asistenta medicala si la programele de prevenire a îmbolnavirilor si de promovare a sanatatii.	
ART. 18 Directiile de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti sunt responsabile pentru aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul sanatatii, în ceea ce priveste accesul la serviciile medicale si calitatea acestora, precum si sanatatea la locul de munca.	ART. 17 Ministerul Sanatatii, celelalte ministere si institutiile centrale cu retea sanitara proprie asigura, prin directiile de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, respectiv structurile similare ale acestor directii, aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul sanatatii, în ceea ce priveste accesul la serviciile medicale si calitatea acestora, precum si sanatatea la locul de munca.	Se comaseaza art. 18 cu art. 35 si rezulta un nou art. 17.
ART. 19 (1) Institutiile publice de cultura, precum si orice alte structuri si formatiuni care promoveaza actul cultural sub orice forma au obligatia sa aplice masurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fara discriminare bazata pe criteriul de sex, la productiile culturale. (2) Sursele de cultura mentionate la alin. (1) asigura nediscriminatoriu conditiile necesare de manifestare si de valorificare a	ART. 18 (1) Institutiile publice de cultura, precum si orice alte structuri si formatiuni care promoveaza actul cultural sub orice forma au obligatia sa aplice masurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fara discriminare bazata pe criteriul de sex, la productiile culturale. (2) Sursele de cultura mentionate la alin. (1) asigura nediscriminatoriu conditiile necesare de manifestare si de valorificare a	

aptitudinilor persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora în domeniul creatiei culturale.	aptitudinilor persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora în domeniul creatiei culturale.	
ART. 20 (1) Publicitatea care prejudiciaza dupa criteriul de sex respectul pentru demnitatea umana, aducând atingere imaginii unei persoane în viata publica si/sau particulara, precum si a unor grupuri de persoane este interzisa. (2) Este interzisa utilizarea în publicitate a situatiilor în care persoanele, indiferent de apartenenta la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare si cu caracter pornografic. (3) Firmele de publicitate au obligatia de a cunoaste si de a respecta aplicarea principiului egalitatii de sanse si de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din productiile publicitare.	ART. 19 (1) Publicitatea care prejudiciaza dupa criteriul de sex respectul pentru demnitatea umana, aducând atingere imaginii unei persoane în viata publica si/sau particulara, precum si a unor grupuri de persoane este interzisa. (2) Este interzisa utilizarea în publicitate a situatiilor în care persoanele, indiferent de apartenenta la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare si cu caracter pornografic. (3) Firmele de publicitate au obligatia de a cunoaste si de a respecta aplicarea principiului egalitatii de sanse si de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din productiile publicitare.	
ART. 21 (1) Institutiile publice, autoritatile publice, precum si organizatiile guvernamentale asigura accesul la informatiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitantilor, femei sau barbati, fara discriminare. (2) Informatiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati si nu vor contine, promove sau provoca nicio forma de discriminare bazata pe criteriul de sex.	ART. 20 (1) Institutiile publice, autoritatile publice, precum si organizatiile guvernamentale asigura accesul la informatiile din sferele lor de activitate, în limitele legii, solicitantilor, femei sau barbati, fara discriminare. (2) Informatiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati si nu vor contine, promove sau provoca nicio forma de discriminare bazata pe criteriul de sex.	
CAP. IV Egalitatea de sanse între femei si barbati în ceea ce priveste participarea la luarea	CAP. IV Egalitatea de sanse între femei si barbati în ceea ce priveste participarea la luarea	

deciziei. ART. 22 (1) Institutiile si autoritatile publice centrale si locale, civile si militare, unitatile economice si sociale, precum si partidele politice, organizatiile patronale si sindicale si alte entitati nonprofit, care își desfășoara activitatea în baza unor statute proprii, promoveaza si sustin participarea echilibrata a femeilor si barbatilor la conducere si la decizie si adopta masurile necesare pentru asigurarea participarii echilibrate a femeilor si barbatilor la conducere si decizie. (2) Prevederile alin. (1) se aplica si la nominalizarea membrilor si/sau participantilor în orice consiliu, grup de experti si alte structuri lucrative manageriale si/sau de consultanta.	deciziei. ART. 21 (1) Institutiile si autoritatile publice centrale si locale, civile si militare, unitatile economice si sociale, precum si partidele politice, organizatiile patronale si sindicale si alte entitati nonprofit, care își desfășoara activitatea în baza unor statute proprii, promoveaza si sustin participarea echilibrata a femeilor si barbatilor la conducere si la decizie si adopta masurile necesare pentru asigurarea participarii echilibrate a femeilor si barbatilor la conducere si decizie. (2) Prevederile alin. (1) se aplica si la nominalizarea membrilor si/sau participantilor în orice consiliu, grup de experti si alte structuri lucrative manageriale si/sau de consultanta.	
ART. 23 (1) Pentru realizarea în fapt a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, institutiile si autoritatile publice centrale si locale, structurile de dialog social, patronatele si sindicatele, partidele politice asigura reprezentarea echitabila si echilibrata a femeilor si barbatilor la toate nivelurile decizionale. (2) Toate comisiile si comitetele guvernamentale si parlamentare asigura reprezentarea echitabila si paritara a femeilor si barbatilor în componenta lor. (3) Partidele politice au obligatia sa prevada în statutele si regulamentele interne actiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum si	ART. 22 (1) Pentru realizarea în fapt a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, institutiile si autoritatile publice centrale si locale, structurile de dialog social, patronatele si sindicatele, partidele politice asigura reprezentarea echitabila si echilibrata a femeilor si barbatilor la toate nivelurile decizionale. (2) Toate comisiile si comitetele guvernamentale si parlamentare asigura reprezentarea echitabila si paritara a femeilor si barbatilor în componenta lor. (3) Partidele politice au obligatia sa prevada în statutele si regulamentele interne actiuni pozitive în favoarea sexului subreprezentat la nivel de decizie, precum si	

sa asigure reprezentarea echilibrata a femeilor si barbatilor în propunerea candidatilor la alegerile locale, generale si pentru Parlamentul European.	sa asigure reprezentarea echilibrata a femeilor si barbatilor în propunerea candidatilor la alegerile locale, generale si pentru Parlamentul European.	
CAP. V Autoritatile publice abilitate cu aplicarea si controlul aplicarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati ART. 24 ART. 30 – au fost abrogate prin OUG nr. 68/2010 privind unele masuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale si a activitatii institutiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa, aprobat prin Legea 173/2011.	CAP V Abordarea integrata de gen în toate politicile nationale ART. 23 (1) Ministerul Muncii, Familie si Protectiei Sociale elaboreaza politicile si planurile nationale de actiune ale Guvernului în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati si coordoneaza aplicarea acestora (2) Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale prin structura de specialitate respectiv Directia Egalitate de Sanse între femei si barbati, duce la îndeplinire urmatoarele atributii: a) coordoneaza elaborarea si aplicarea politicilor publice în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati si asigura integrarea perspectivei de gen în toate politicile si programele nationale. b) primeste reclamatii/plângeri privind încălcarea dispozitiilor normative referitoare la principiul egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati si al nediscriminarii dupa criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, institutii publice si private si le transmite institutiilor competente în vederea solutionarii si aplicarii sanctiunii. c) avizeaza proiectele de acte	Redenumirea Cap. V este necesara pentru a corela prevederile legii cu aplicarea conceptului de „gender mainstreaming” de la nivelul politicilor UE. Prevederile art. 23 sunt în concordanta cu HG nr. 728/2010 pentru modificarea si completarea HG 11/2009 privind organizarea si functionarea MMFPS. Transpune în parte Art. 11 din Directiva 2010/41/UE. Alin. (2) lit. b) art. 23 transpune în parte Art. 11, alin. (2) lit. a) din Directiva 2010/41/UE.

	normative, initiate de celelalte ministere si de alte organe de specialitate al administratiei publice centrale, în vederea integrării si respectării principiului egalității de sanse si de tratament între femei si barbati. d) elaboreaza rapoarte, studii, analize si prognoze privind aplicarea principiului egalității de sanse si de tratament între femei si barbati în toate domeniile de activitate; e) asigura schimbul de informatii, cu organisme europene din domeniul egalității de sanse între barbati si femei.	Se introduce nou Alin. (2) lit. d) art. 23 pentru a transpune Art. 11, alin. (2) lit. b) din Directiva 2010/41/UE. Se introduce nou Alin. (2) lit. e) art. 23 pentru a transpune Art. 11, alin. (2) lit. d) din Directiva 2010/41/UE.
ART. 31 (1) Se înfiinteaza Comisia nationala în domeniul egalității de sanse între femei si barbati (CONES) a carei activitate este coordonata de presedintele Agentiei care este si presedintele CONES. (2) CONES preia, de la data constituirii legale, atributiile Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de sanse între femei si barbati (CONES). Atributiile CONES, inclusiv cele stipulate de prezenta lege, sunt prevazute de regulamentul propriu de organizare si functionare, elaborat de catre Agentie si aprobat de CONES, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I. (3) CONES este alcatuita din reprezentanti ai ministerelor si ai altor organe de specialitate ale administratiei publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autoritatilor administrative autonome, ai organizatiilor	ART. 24 (1) Comisia Nationala în domeniul Egalității de Sanse între femei si barbati, denumita în continuare (CONES) își desfasoara activitatea în coordonarea Ministerului Muncii Familiei si Protectiei Sociale prin Directia Egalitate de Sanse între Femei si Barbati. (2) Directorul Directiei Egalitate de Sanse între femei si barbati este Presedintele CONES. (3) CONES este alcatuita din reprezentanti ai ministerelor si ai altor organe de specialitate ale administratiei publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autoritatilor administrative autonome, ai organizatiilor sindicale si ai asociatiilor patronale reprezentative la nivel national, precum si din reprezentanti ai organizatiilor neguvernamentale, cu activitate	Art. 31 se modifica si devine art. 24 dupa cum urmeaza: Alin (1) si (2) art. 24 aplica prevederile HG 728/2010.

sindicale si ai asociatiilor patronale reprezentative la nivel national, precum si din reprezentanti ai organizatiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscuta în domeniu, desemnati prin consens de acestea. (4) Componenta CONES este propusa de presedintele Agentiei, în termen de maximum 30 de zile de la data numirii acestuia, cu consultarea autoritatilor publice, organizatiilor si asociatiilor prevazute la alin. (3), si se aproba prin decizie a primului-ministru. CONES este legal constituita la data aprobarii de catre primul-ministru a componentei acesteia. (5) CONES asigura coordonarea activitatii comisiilor judetene si a municipiului Bucuresti în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati (COJES). (6) Reuniunile CONES se desfasoara trimestrial la sediul Agentiei. Secretariatul CONES este asigurat de compartimentul desemnat prin ordin al presedintelui Agentiei. (7) În cadrul sedintelor trimestriale, CONES analizeaza rapoartele periodice transmise de comisiile judetene, respectiv a municipiului Bucuresti, în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati (COJES) si decide asupra masurilor necesare pentru eliminarea deficientelor în asigurarea egalitatii de sanse între sexe, constatate în teritoriu, în anumite domenii de activitate. (8) Presedintele Agentiei prezinta, semestrial, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de sanse între femei si barbati raportul privind activitatea desfasurata si	recunoscuta în domeniu, desemnati prin consens de acestea. (4) Ministerele si alte organe ale administratiei publice centrale din subordinea Guvernului sunt reprezentate în CONES la nivel de director general/director. (5) Atributiile, organizarea si functionarea precum si componenta nominala a CONES sunt aprobate prin ordin al ministrului muncii, familiei si protectiei sociale la propunerea directorului Directiei Egalitate de Sanse între femei si barbati. (6) Reuniunile CONES se desfasoara semestrial la sediul MMFPS sau ori de câte ori este necesar.	
---	---	--

utilizarea fondurilor bugetare si extrabugetare, precum si planul anual de masuri adoptat de fiecare institutie membra a CONES pentru promovarea egalitatii de sanse între barbati si femei în domeniul sectorial de activitate.		
ART. 32 (1) În fiecare judet si în municipiul Bucuresti functioneaza comisia judeteana, respectiv a municipiului Bucuresti, în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati (COJES). (2) COJES este alcatuita din reprezentanti ai serviciilor publice deconcentrate si ai altor organe de specialitate ale administratiei publice locale sau ai autoritatilor administrative locale, ai organizatiilor sindicale si ai asociatiilor patronale, precum si din reprezentanti ai ONG-urilor, de la nivel local, desemnati de acestea. (3) Atributiile COJES si programul de activitate se stabilesc de catre presedintele Agentiei. (4) COJES-urile colecteaza date relevante în vederea elaborarii si publicarii, trimestrial, a rapoartelor privind conditia femeilor si barbatilor în diferite domenii de activitate. (5) Rapoartele sunt înaintate de catre presedintele COJES presedintelui ANES pentru a fi dezbatute în sedintele CONES, precum si pentru a fi date publicitatii. (6) Presedintele COJES este reprezentantul în teritoriu al ANES si este	ART. 25 (1) În fiecare judet si în municipiul Bucuresti functioneaza comisia judeteana, respectiv a municipiului Bucuresti, în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati (COJES). (2) COJES este alcatuita din reprezentanti ai serviciilor publice deconcentrate si ai altor organe de specialitate ale administratiei publice locale sau ai autoritatilor administrative locale, ai organizatiilor sindicale si ai asociatiilor patronale, precum si din reprezentanti ai ONG-urilor, de la nivel local, desemnati de acestea. (3) Atributiile COJES sunt prevazute în Regulamentul de organizare si functionare al comisiilor judetene si a municipiului Bucuresti, în domeniul egalitatii de sanse între femei si barbati, aprobat prin hotarâre a Guvernului.	Art. 32 se modifica si devine art. 25 dupa cum urmeaza: Alin. (4), (5) si (6) art. 32 se abroga.

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.		
ART. 33 Agentia asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituțiile aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, 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 directe și indirecte bazate pe criteriul de sex, după cum urmează: a) Agentia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă; b) Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale; c) Inspectoratul Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	ART. 26 Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituțiile aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa, după cum urmează: a) Agentia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul aplicării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă; b) Casa Națională de Pensii Publice asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale; c) Inspectoratul Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	Art. 33 se modifică și devine art. 26 corelându-se noile denumiri ale instituțiilor.

în domeniul sau de competență; d) Consiliul National de Formare Profesionala a Adultilor, autoritate administrativa autonoma cu rol consultativ, asigura aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în elaborarea politicilor si strategiilor privind formarea profesionala a adultilor; e) Agentia Nationala pentru Protectia Familiei asigura aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul combaterii violentei în familie; f) Institutul National de Cercetare Stiintifica în Domeniul Muncii si Protectiei Sociale si Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protectia Muncii "Alexandru Darabont" - Bucuresti, aflate în coordonarea Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei, sunt responsabile cu promovarea si asigurarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniile lor specifice de activitate si pun la dispozitie datele si informatiile pe care le detin, necesare elaborarii strategiilor si politicilor în domeniu.	în domeniul sau de competență; d) Agentia Nationala pentru Plati si Inspecție Sociala asigura aplicarea masurilor de egalitate de sanse si de tratament între femei si barbati în elaborarea si aplicarea politicilor si strategiilor din domeniul asistentei sociale. e) Directia Protectia Copilului asigura aplicarea masurilor de respectare a egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniul combaterii violentei în familie; f) Institutul National de Cercetare Stiintifica în Domeniul Muncii si Protectiei Sociale si Institutul National de Cercetare-Dezvoltare pentru Protectia Muncii "Alexandru Darabont" - Bucuresti, aflate în coordonarea Ministerului Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, sunt responsabile cu promovarea si asigurarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în domeniile lor specifice de activitate si pun la dispozitie datele si informatiile pe care le detin, necesare elaborarii strategiilor si politicilor în domeniu.	Lit. d) Art. 33 se abroga conform Hotarârii Nr. 556/2011 privind organizarea si functionarea Autoritatii Nationale pentru Calificari Se introduce o noua lit. d) art. 26 pentru corelarea cu O.U.G. nr.113/2011 privind organizarea si functionarea ANPIS.
ART. 34 Ministerul Educatiei si Cercetarii, prin inspectoratele scolare teritoriale, asigura		Se include ca alin. (3) în cadrul art. 15 de mai sus.

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.		
ART. 35 Ministerul Sănătății Publice, celelalte ministere și instituțiile centrale cu rețea sanitară proprie asigură, prin direcțiile de sănătate publică 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.		Se comasează cu art. 18 și devine art. 17.
ART. 36 (1) Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu Agenția pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană. (2) Institutul Național de Statistică introduce indicatorul de sex în toate documentele și lucrările privind viața economică, socială, politică și culturală și publică periodic date statistice, segregate pe sexe, referitoare la condiția femeilor și bărbaților în societatea românească.	ART. 27 (1) Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană. (2) Institutul Național de Statistică introduce indicatorul de sex în toate documentele și lucrările privind viața economică, socială, politică și culturală și publică periodic date statistice, segregate pe sexe, referitoare la condiția femeilor și bărbaților în societatea românească.	Se înlocuiește titulatura Agenția cu MMFPS.
ART. 37	ART. 28	

Consiliul Economic si Social, prin Comisia pentru egalitatea de sanse si tratament, sprijina, în conformitate cu atributiile sale, integrarea principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în actele normative cu implicatii asupra vietii economico-sociale.	Consiliul Economic si Social, prin Comisia pentru protectie sociala si ocrotirea sanatatii, sprijina, în conformitate cu atributiile sale, integrarea principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în actele normative cu implicatii asupra vietii economico-sociale.	Se coreleaza noua titulatura a Comisiei.
ART. 38 (1) Confederatiile sindicale desemneaza, în cadrul organizatiilor sindicale din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca. (2) Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate pe baza criteriului de sex sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor, în conformitate cu prevederile art. 39 alin. (1). (3) În unitatile în care nu exista organizatie sindicala unul dintre reprezentantii alesi ai salariatilor are atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca. (4) Opinia reprezentantilor sindicali din unitati, cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca, se mentioneaza în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.	ART. 29 (1) Confederatiile sindicale desemneaza, în cadrul organizatiilor sindicale din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca. (2) Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate pe baza criteriului de sex sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor, în conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1). (3) În unitatile în care nu exista organizatie sindicala unul dintre reprezentantii alesi ai salariatilor are atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca. (4) Opinia reprezentantilor sindicali din unitati, cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati la locul de munca, se mentioneaza în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.	
CAP. VI Solutionarea sesizarilor si reclamatiiilor privind discriminarea bazata pe criteriul	CAP. VI Solutionarea sesizarilor si reclamatiiilor privind discriminarea bazata pe criteriul	

de sex. ART. 39 (1) Angajatii au dreptul ca, în cazul în care se considera discriminati pe baza criteriului de sex, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau împotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca. (2) În cazul în care aceasta sesizare/reclamatie nu a fost rezolvata la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajata care prezinta elemente de fapt ce conduc la prezumtia existentei unei discriminari directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât sa sesizeze institutia competenta, cât si sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta în a carei circumscriptie teritoriala își are domiciliul sau resedinta, respectiv la sectia/completul pentru conflicte de munca si drepturi de asigurari sociale din cadrul tribunalului sau, dupa caz, instanta de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data savârsirii faptei.	de sex ART. 30 (1) Angajatii au dreptul ca, în cazul în care se considera discriminati pe baza criteriului de sex, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau împotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca. (2) În cazul în care aceasta sesizare/reclamatie nu a fost rezolvata la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajata care prezinta elemente de fapt ce conduc la prezumtia existentei unei discriminari directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât sa sesizeze institutia competenta, cât si sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta în a carei circumscriptie teritoriala își are domiciliul sau resedinta, respectiv la sectia/completul pentru conflicte de munca si drepturi de asigurari sociale din cadrul tribunalului sau, dupa caz, instanta de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data savârsirii faptei.	
ART. 40 (1) Persoana care prezinta elemente de fapt ce conduc la prezumtia existentei unei discriminari directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul sa se adreseze institutiei competente sau sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta, potrivit	ART. 31 Persoana care prezinta elemente de fapt ce conduc la prezumtia existentei unei discriminari directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul sa se adreseze institutiei competente sau sa introduca cerere catre instanta judecatoreasca competenta, potrivit	

dreptului comun, si sa solicite despagubiri materiale si/sau morale, precum si/sau înlaturarea consecintelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a savârsit. (2) Cererile persoanelor care se considera discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instantelor judecatoresti competente, sunt scutite de taxa de timbru.	dreptului comun, si sa solicite despagubiri materiale si/sau morale, precum si/sau înlaturarea consecintelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a savârsit.	Alin. (2) art 40 devine alin (2) al art. 32 pentru coerenta.
	ART. 32 (1) Orice sesizare sau reclamatie a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi introdusa si dupa încetarea relatiilor în cadrul carora se sustine ca a aparut discriminarea, dar nu mai târziu de un an de la data savârsirii faptei. (2) Cererile persoanelor care se considera discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instantelor judecatoresti competente, sunt scutite de taxa de timbru.	Se introduce nou Art. 32 alin. (1) pentru a asigura transpunerea art 9 alin. (1) din Directiva 2010/41/UE si art. 17 alin. (1) din Directiva 2006/54/CE. Alin. (2) art 40 devine alin (2) al art. 32 pentru coerenta.
ART. 41 Instanta judecatoreasca competenta sesizata cu un litigiu, în vederea aplicarii prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, sa dispuna ca persoanele responsabile sa puna capat situatiei discriminatorii într-un termen pe care îl stabileste.	ART. 33 Instanta judecatoreasca competenta sesizata cu un litigiu, în vederea aplicarii prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, sa dispuna ca persoanele responsabile sa puna capat situatiei discriminatorii într-un termen pe care îl stabileste.	
ART. 42 (1) Instanta de judecata competenta potrivit legii va dispune ca persoana vinovata sa plateasca despagubiri persoanei discriminate dupa criteriul de sex, într-un quantum ce reflecta în mod corespunzator	ART. 34 (1) Instanta de judecata competenta potrivit legii va dispune ca persoana vinovata sa plateasca despagubiri persoanei discriminate dupa criteriul de sex, într-un quantum ce reflecta în mod corespunzator	

prejudiciul pe care aceasta l-a suferit. (2) Valoarea despagubirilor va fi stabilita de catre instanta potrivit legii.	prejudiciul pe care aceasta l-a suferit. (2) Valoarea despagubirilor va fi stabilita de catre instanta potrivit legii.	
ART. 43 (1) Angajatorul care reintegreaza în unitate sau la locul de munca o persoana, pe baza unei sentinte judecatoresti ramase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat sa plateasca remuneratia pierduta datorita modificarii unilaterale a relatiilor sau a conditiilor de munca, precum si toate sarcinile de plata catre bugetul de stat si catre bugetul asigurarilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât si angajatului. (2) Daca nu este posibila reintegrarea în unitate sau la locul de munca a persoanei pentru care instanta judecatoreasca a decis ca i s-au modificat unilateral si nejustificat, de catre angajator, relatiile sau conditiile de munca, angajatorul va plati angajatului o despagubire egala cu prejudiciul real suferit de angajat. (3) Valoarea prejudiciului va fi stabilita potrivit legii.	ART. 35 (1) Angajatorul care reintegreaza în unitate sau la locul de munca o persoana, pe baza unei sentinte judecatoresti ramase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat sa plateasca remuneratia pierduta datorita modificarii unilaterale a relatiilor sau a conditiilor de munca, precum si toate sarcinile de plata catre bugetul de stat si catre bugetul asigurarilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât si angajatului. (2) Daca nu este posibila reintegrarea în unitate sau la locul de munca a persoanei pentru care instanta judecatoreasca a decis ca i s-au modificat unilateral si nejustificat, de catre angajator, relatiile sau conditiile de munca, angajatorul va plati angajatului o despagubire egala cu prejudiciul real suferit de angajat. (3) Valoarea prejudiciului va fi stabilita potrivit legii.	
ART. 44 (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva careia s-a formulat sesizarea/reclamatia sau, dupa caz, cererea de chemare în judecata, pentru fapte care permit a se prezuma existenta unei discriminari directe sau indirecte, care trebuie sa dovedeasca neîncalcarea principiului egalitatii de tratament. (2) Agentia, syndicatele, organizatiile neguvernamentale care urmaresc protectia	ART. 36 (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva careia s-a formulat sesizarea/reclamatia sau, dupa caz, cererea de chemare în judecata, pentru fapte care permit a se prezuma existenta unei discriminari directe sau indirecte, care trebuie sa dovedeasca neîncalcarea principiului egalitatii de tratament între femei si barbati. (2) Syndicatele sau organizatiile neguvernamentale care urmaresc protectia	La alin. (1) se introduce sintagma "între femei si barbati" pentru acuratetea exprimarii. La alin. (2) se scoate denumirea Agentiei si se reformuleaza.

drepturilor omului, precum si alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuala activa în justitie si pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.	drepturilor omului, precum si alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuala activa în justitie si pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.	
CAP. VII Sanctiuni ART. 45 Încalcarea prevederilor prezentei legi atrage raspunderea disciplinara, materiala, civila, contraventionala sau penala, dupa caz, a persoanelor vinovate.	CAP VII Control, constatare si sanctionare ART. 37 Încalcarea prevederilor prezentei legi atrage raspunderea disciplinara, materiala, civila, contraventionala sau penala, dupa caz, a persoanelor vinovate.	Este necesara redenumirea Cap. VII pentru o mai buna conceptualizare.
ART. 46 (1) Constituie contraventii si se sanctioneaza cu amenda contraventionala de la 1.500 lei la 15.000 lei încalcarea dispozitiilor art. 6 alin. (2) - (4), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) si (3), art. 11-14 si ale art. 15-23. (2) Discriminarea bazata pe doua sau mai multe criterii, constatata prin acelasi proces-verbal, se sanctioneaza potrivit dispozitiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanta Guvernului nr. 2/2001, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 180/2002, cu modificarile si completarile ulterioare. (3) Constatarea si sanctionarea contraventiilor prevazute de prezenta lege se fac de catre: a) Inspectia Muncii inspectorii de munca	ART. 38 (1) Constituie contraventii si se sanctioneaza cu amenda contraventionala de la 3.000 lei la 100.000 lei încalcarea dispozitiilor art. 6 alin. (1) - (3), art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1),(2), (3),(5), (6), (7) si (9) art. 11-22 si ale art. 29. (2) Discriminarea bazata pe doua sau mai multe criterii, constatata prin acelasi proces-verbal, se sanctioneaza potrivit dispozitiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanta Guvernului nr. 2/2001, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 180/2002, cu modificarile si completarile ulterioare. (3) Constatarea si sanctionarea contraventiilor prevazute de prezenta lege se fac de catre: a) Inspectia Muncii, inspectorii de	Este necesara înasprirea cuantumului amenzilor, pentru corelarea cu noile actualitati economice si pentru o mai buna aparare a drepturilor persoanelor discriminate

din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (3), precum și ale art. 11-14; b) Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2)-(4), precum și ale art. 15-23.	munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (2), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1),(2), (3),(5), (6), (7) și (9) art. 11-13; b) Consiliul National pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2)-(3), precum și ale art. 14-22 și art. 29.	
CAP. VIII Dispoziții finale ART. 47 Dispozițiile prezentei legi referitoare la contravenții se completează cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 2/2001, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.	ART. 39 Dispozițiile prezentei legi referitoare la contravenții se completează cu cele ale Ordonanței Guvernului nr. 2/2001, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și 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.	CAP VIII Dispoziții finale ART. 40 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 egalității de tratament pentru	ART. 41 Prezenta lege transpune:	Se modifica art. 49 care devine noul art. 41 și se enumera Directivele în ordine cronologica pentru o mai usoara înțelegere. Vechiul art. 49, lit a), corespunde cu noul art. 41 litera e), abrogata de Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și

barbati si femei referitor la accesul la ocupare, pregatire profesionala, promovare si conditii de munca, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 39 din 14 februarie 1976, cu modificarile si completarile aduse prin Directiva Parlamentului European si a Consiliului nr. 2002/73/CE din 23 septembrie 2002, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 269 din 5 octombrie 2002; b) art. 1, 2, 4, 5, 6 si 7 din Directiva 75/117/CEE din 10 februarie 1975 pentru aplicarea principiului platii egale pentru femei si barbati, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 45 din 19 februarie 1975; c) art. 10 si 12 din Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind implementarea masurilor de încurajare a îmbunatatirii securitatii si sanatatii în munca a lucratoarelor gravide, lauze sau care alapteaza; d) Directiva 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probatorie în cazurile de discriminare bazata pe criteriul de sex,	a) art. 1, 4, 6, din Directiva Consiliului 79/7/CEE din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresiva a principiului egalitatii de tratament între barbati si femei în domeniul securitatii sociale publicata în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 6 din 10 ianuarie 1979 ; b) art. 10 si 12 din Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind implementarea masurilor de încurajare a îmbunatatirii securitatii si sanatatii în munca a lucratoarelor gravide, lauze sau care alapteaza;	a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalitatii de sanse si al egalitatii de tratament între barbati si femei în materie de încadrare în munca si de munca (reforma) Vechiul art. 49, lit. b), corespunde cu noul art. 41 litera e), abrogata de Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalitatii de sanse si al egalitatii de tratament între barbati si femei în materie de încadrare în munca si de munca (reforma) Vechiul art. 49 lit. d), corespunde cu noul art. 41 litera e), abrogata de Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European si
--	---	--

publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 14 din 20 ianuarie 1998; e) Clauza 2, pct. 5 si 6 din Directiva Consiliului nr. 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru cresterea copilului, încheiat de UNICEF, CEIP si CES, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 145 din 19 iunie 1996; f) Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalitatii de tratament între barbati si femei angajati într-o activitate independenta, inclusiv agricola, precum si protectia lucratoarelor	c) Clauza 2, pct. 5 si 6 din Directiva Consiliului nr. 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru cresterea copilului, încheiat de UNICEF, CEIP si CES, publicata în Jurnalul Oficial al Comunitatilor Europene (JOCE) nr. L 145 din 19 iunie 1996; d) art. 2, 4, 6, 8, 9, 12, 14, din Directiva nr. 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 privind implementarea principiului egalitatii de tratament între barbati si femei în ceea ce priveste accesul la si furnizarea de bunuri si servicii publicata în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 373 din 21 decembrie 2004; e) art. 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalitatii de sanse si al egalitatii de tratament între barbati si femei în materie de încadrare în munca si de munca (reforma) publicata în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 204 din 26 iulie 2006,; f) art. 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13 din Directiva Parlamentului European si al Consiliului nr. 2010/41/UE din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalitatii de tratament între barbatii si femeile care	a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalitatii de sanse si al egalitatii de tratament între barbati si femei în materie de încadrare în munca si de munca (reforma) Vechiul art. 49 lit. f) corespunde noului art. 41, lit. f), Directiva 86/613/CEE fiind abrogata de Directiva Parlamentului European si al Consiliului nr. 2010/41/UE din 7 iulie 2010
---	--	---

independente în timpul sarcinii si al maternitatii.	desfasoara o activitate independenta si de abrogare a Directivei 86/613/CEE, publicata în Jurnalul Oficial al UE, seria L, nr. 180 din 15.07.2010	
---	--	--