

LEGEA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI



Capitolul I. Dispoziții generale

Art. 1 - (1) În România, principiul egalității șanselor între femei și bărbați, în toate domeniile vieții sociale, este garantat prin lege.

- (2) Autoritățile publice au obligația să asigure respectarea acestui principiu.

Art. 2 - Discriminarea directă și indirectă pe criteriul sexului, este interzisă.

- (1) În sensul prezentei legi, prin discriminare directă se înțelege orice diferențiere, excludere sau restricție care se face fără temei legal și care lezează exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

- (2) Constituie discriminare indirectă, diferențierea, excluderea sau restricția ce decurge din reglementări, dispoziții sau practici uzuale și care prin efectele pe care le generează, favorizează sau afectează persoane de un sex sau altul.

Capitolul II. Egalitatea de șanse în materie de angajare și profesie

Art.3 - Nici o persoană nu poate fi discriminată direct sau indirect - pe criteriul sexului - în legătură cu un raport de muncă, referitor la:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea și încetarea raporturilor de muncă;
- b) stabilirea și modificarea salariului;
- c) acordarea drepturilor sociale, altele decât cele ce reprezintă salariul;
- d) formarea, perfecționarea și reconversia profesională;
- e) promovarea profesională;
- f) orice alte condiții de exercitare a muncii.

Art.4 - (1) Cel care angajează este obligat să dea anunțul pentru ocuparea unui loc de muncă sau, după caz, să scoată la concurs posturile vacante, de pe poziții neutre în ceea ce privește sexul, statutul familial sau matrimonial al persoanelor.

- (2) În cazul publicității concursului ori în situația în care angajarea se face prin alte modalități prevăzute de lege, este interzisă selecția pe criteriul sexului persoanei.

- (3) Se exceptează de la aplicarea prevederilor alin. (2) angajarea în acele locuri de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, sexul constituie o condiție determinantă.

- (4) Angajatorul nu poate refuza angajarea în muncă a femeilor pe motiv de graviditate sau de statut matrimonial.



Art.5 - (1) La stabilirea salariului, persoana angajată nu poate fi discriminată pe criteriul sexului.

- (2) La stabilirea criteriilor de salarizare prin acte normative precum și prin contracte colective de muncă, trebuie să se respecte principiul salariului egal pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală.

- (3) Pentru aceeași muncă sau pentru muncă de valoare egală, femeile și bărbații vor fi plătiți cu același salariu.

Art.6 - (1) Toți angajații, indiferent de sex, beneficiază în mod egal de prestațiile sociale care se acordă de către angajator.

- (2) Angajatorul este obligat să garanteze accesul egal al salariaților, indiferent de sex, la măsurile de formare, perfecționare și reconversie profesională. De aceeași prevedere, beneficiază și angajații cu program temporar sau redus.

Capitolul III. Hărțuirea sexuală

Art. 7 - Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în orice alt loc în care aceasta desfășoară o activitate profesională, este interzisă.

Art. 8 - (1) În sensul prezentei legi, constituie forme de manifestare ale hărțuirii sexuale, acele comportamente nedorite, neavenite sau scandaloase care încalcă demnitatea personală - constând în contact fizic nedorit, remarci indecente, material vizual ofensator, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale - și care:

a) crează o atmosferă în muncă de intimidare și ostilitate sau descurajare pentru persoana afectată;

b) influențează negativ accesul persoanei, care respinge un comportament ce ține de sfera sexuală, manifestat din partea patronului, superiorului sau a unui coleg, la calificare profesională, salarizare și promovare în muncă.

- (2) Angajatorul/patronul poate să aplice sancțiuni disciplinare persoanelor care comit acte de hărțuire sexuală.

Art. 9 - Se produce o discriminare pe criteriul sexului dacă, în legătură cu raportul său de muncă:

a) salariatul este hărțuit sexual de către patron/angajator sau de șeful său ierarhic;

b) patronul/angajatorul omite să stabilească - pe baza prevederilor legale - în regulamentul unității sau în contractul colectiv de muncă, norme preventive, situație în care salariatul este hărțuit de către terț.

Capitolul IV. Sancțiuni

Art.10 - Nerespectarea dispozițiilor legale prevăzute la art. 4, referitoare la scoaterea la concurs a posturilor vacante sau anunțul pentru un loc de muncă, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1 milion lei la 2 milioane lei.



Art. 11 - Dacă un contract de muncă este suspendat, modificat sau încetează înainte de termen pe criteriu de sex sau din cauza exercitării justificate, de către salariat, a dreptului de a emite pretenții conform acestei legi, măsurile pot fi atacate la instanța de judecată competentă, potrivit Codului Muncii.

Art. 12 - În cazul încălcării dispozițiilor prevăzute în art. 3 lit. d), persoana discriminată va fi inclusă, la cerere, în măsurile corespunzătoare de formare, perfecționare și reconversie profesională, desfășurate de unitate.

Art. 13 - (1) Persoana care este discriminată pe criteriul sexului, în cazul promovării în muncă, va avea dreptul să pretindă despăgubiri în cuantum de până la 3 salarii lunare.

- (2) Dacă mai mulți salariați exercită pe cale de plângere dreptul la despăgubiri, conform alin.(1), suma tuturor acestor despăgubiri se limitează la salariul pe 3 luni și se împarte în mod egal reclamantilor.

Art. 14 - În cazul încălcării fără temei legal a dispozițiilor art. 3 lit. f), referitoare la condițiile de exercitare a muncii, salariatul are dreptul să pretindă asigurarea acelorași condiții de muncă pe care le are un salariat, de alt sex.

Art. 15 - În cazul nerespectării dispozițiilor prevăzute de art. 5 din prezenta lege, dacă un salariat primește de la angajator un salariu mai mic decât al unui alt salariat, de alt sex, acesta are dreptul să pretindă angajatorului/patronului plata diferenței de salariu, aferent perioadei în care s-a produs discriminarea.

Art. 16 - (1) Un salariat care, ca urmare a unei hărțuiri sexuale în legătură cu raporturile de muncă a fost discriminat, are dreptul de a pretinde despăgubiri față de autorul actului de hărțuire.

- (2) Termenul în care poate fi introdusă cererea de despăgubiri, în cazul unei hărțuiri sexuale, este de 1 lună de la data săvârșirii hărțuirii sexuale.

Art. 17 - Constituie contravenție, afișarea la locurile de muncă de materiale vizuale cu conținut ofensator la adresa demnității unei persoane de un sex sau altul și se sancționează cu amendă de la 1 milion lei la 2 milioane lei.

Art. 18 - În situația în care actele de hărțuire sexuală se produc în cadrul altor raporturi decât cele de muncă, persoana lezată poate pretinde despăgubiri, în temeiul Legii Civile.

Capitolul V. Dispoziții finale

Art. 19 - (1) Fiecare angajator este obligat să afișeze textul prezentei legi într-un loc adecvat în interiorul unității, ușor accesibil pentru salariați.

- (2) Nerespectarea dispozițiilor prevăzute în alin. (1), constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1 milion lei la 2 milioane lei.



Art. 20 - Cererea de despăgubire în cazul încălcării prevederilor prezentei legi, se adresează instanței judecătorești competente.

Art. 21 - (1) Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute în prezenta lege se fac potrivit procedurii prevăzute de Legea nr. 32/1968 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor, de către organele de control ale Camerelor de Muncă din cadrul Direcțiilor generale de muncă și protecție socială.

- (2) Aplicarea sancțiunilor privind săvârșirea contravențiilor prevăzute în prezenta lege, constituie venit la bugetul statului.

Art. 22 - Prezenta lege intră în vigoare în termen de 30 de zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României.