

AVIZ

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

Analizând proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.23 din 07.02.2018,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art.2 alin.(1) lit.a) din Legea nr.73/1993, republicată și art.46(2) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează favorabil proiectul de lege, cu următoarele observații și propuneri:

1. Proiectul de lege are ca obiect modificarea și completarea Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, în scopul reglementării regimului general al ocupației de expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitatea de șanse, precum și a atribuțiilor acestuia în cadrul entităților publice și private. În plus, se are în vedere definirea noțiunii de „violență de gen”, precum și stabilirea unor noi reglementări în ceea ce privește comisiile județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).

Prin conținutul său normativ, proiectul de lege face parte din categoria legilor ordinare, iar în aplicarea art.75 alin.(1) din Constituția României, republicată, prima Cameră sesizată este Senatul.

2. Precizăm că un proiect de lege similar, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.290 din 20.11.2017, a fost avizat favorabil cu observații și propuneri, cu avizul nr.1006/21.12.2017. Menționăm că o parte dintre observațiile și propunerile formulate au fost însușite de către inițiator.

3. Egalitatea între femei și bărbați reprezintă unul dintre principiile fundamentale ale construcției Uniunii Europene, consfințit de art.3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) potrivit căruia: „Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează

justiția și protecția socială, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului”. În baza acestui principiu, toate obiectivele Uniunii Europene în materie de egalitate între femei și bărbați sunt menite să asigure egalitatea de șanse și tratamentul egal pentru femei și bărbați, precum și lupta împotriva oricărei forme de discriminare bazate pe sex.

La nivel european, documentul cu tema „Angajamentul Strategic pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați 2016-2019” identifică mai mult de treizeci de acțiuni-cheie care urmează să fie puse în aplicare în cinci domenii prioritare, însoțite de calendare și indicatori de monitorizare. În plus, acesta subliniază atât necesitatea de a integra o perspectivă a egalității de gen în toate politicile Uniunii Europene, precum și în programele de finanțare ale Uniunii, cât și concentrarea măsurilor principale ale Comisiei Europene în ceea ce privește combaterea violenței împotriva femeilor și asigurarea sprijinului pentru victime în unul dintre cinci obiective prioritare ale acestui document strategic adoptat la nivelul Uniunii Europene.

Protejarea și promovarea drepturilor femeilor și fetelor, precum și egalitatea de șanse între femei și bărbați reprezintă o prioritate de politică pentru relațiile externe ale Uniunii Europene. Acestea reprezintă condiții prealabile esențiale pentru dezvoltarea durabilă echitabilă și favorabilă incluziunii, constituind valori și obiective importante în sine. De altfel, Uniunea Europeană este în continuare pe deplin angajată în promovarea, protejarea și respectarea tuturor drepturilor omului și în punerea în aplicare deplină și eficace a obligațiilor și angajamentelor în materie de promovare a drepturilor femeilor în toate forurile internaționale, stabilite prin „Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor” adoptate în cadrul „Platformei de acțiune ONU de la Beijing din 2016”, în urma „Conferinței mondiale privind femeile”, de la Beijing din septembrie 1995.

Acest principiu are, de asemenea, o dimensiune internațională pronunțată, problematica privind condiția femeii în societatea contemporană și egalitatea de șanse a femeilor și bărbaților fără discriminări bazate pe apartenența la sex, preocupând atât societatea civilă, cât și foruri guvernamentale și neguvernamentale din diferite țări, precum și instituții și organizații internaționale, care au adoptat recomandări și reglementări în materie.

Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice a fost adoptată la

7 aprilie 2011 la Istanbul și a fost ratificată de România prin Legea nr.30/2016. Astfel, România și-a reafirmat angajamentul de a promova și de a proteja drepturile și libertățile fundamentale ale omului, și, totodată, de a armoniza legislația națională în conformitate cu rigorile internaționale, ceea ce se urmărește și prin modificările și completările aduse Legii nr.202/2002 prin prezentul proiect de lege.

În ceea ce privește introducerea obligației pentru sectorul public și privat de a avea în structura de personal un expert sau un tehnician în egalitate de șanse, art.7 din Convenție stabilește că „părțile vor lua măsurile legislative și alte măsuri necesare pentru a adopta și implementa politici eficace, cuprinzătoare și coordonate la nivel de Stat, cuprinzând toate măsurile relevante pentru a preveni și combate toate formele de violență acoperite de sfera de aplicare a prezentei Convenții și pentru a oferi un răspuns holistic la violența împotriva femeilor”.

Din punctul de vedere al participării sectorului privat la implementarea dispozițiilor Convenției, art.17 al acesteia stabilește că „părțile vor încuraja sectorul privat, sectorul tehnologiei informației și a comunicațiilor și mass media, cu respectul cuvenit pentru libertatea de exprimare și independența lor, de a participa la elaborarea și implementarea politicilor și la stabilirea directivelor și a standardelor de autoreglementare pentru a preveni violența împotriva femeilor și a crește respectul pentru demnitatea lor”.

4. Pentru respectarea normelor de tehnică legislativă, **art.I** trebuie marcat drept „**Articol unic**”.

5. La **pct.1**, la **art.2 alin.(5) partea introductivă**, expresia „din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități” nu este suficient de clară, astfel încât textul trebuie revăzut și reformulat.

La **lit.a)**, norma ar trebui să prevadă în mod expres că atribuțiile privind analiza și recomandarea de soluții sunt circumscrise activității entității în care își desfășoară activitatea expertul, tehnicianul sau persoana cu atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

La **lit.b)** și **c)**, pentru asigurarea unei reglementări complete, ar trebui să se precizeze în mod expres cui sunt făcute recomandările și cui sunt propuse măsurile.

La **lit.d)**, ar trebui ca textul să prevadă cui anume îi sunt înaintate spre aprobare respectivele planuri de acțiune. În plus, precizăm că din proiect nu rezultă cine are competența urmăririi executării acestora. Observația este valabilă și pentru **lit.e)**.

La **lit.f)**, textul ar trebui să prevadă în mod expres cui anume urmează a se acorda consultanța de specialitate.

6. La pct.2, referitor la conținutul definiției conceptului de „*violență de gen*” așa cum este prevăzută în norma propusă pentru art.4 lit.l), semnalăm că aceasta nu este corelată cu dispozițiile art.3 lit.a) și d) din Convenția de la Istanbul. Astfel, definiția din proiect realizează o echivalență între noțiunile de „*violență de gen împotriva femeilor*” și „*violență împotriva femeilor*”, în vreme ce, în textul Convenției de la Istanbul, sintagmele sunt definite ca două noțiuni distincte. Este necesară, de aceea, reanalizarea textului, sub acest aspect.

În plus, semnalăm că o definiție a noțiunii de „violență împotriva femeilor” este cuprinsă și în proiectul de Lege privind modificarea și completarea Legii nr.217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței în familie, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr 22 din 06.02.2018 și aflat în prezent în curs de avizare.


PRESEDINTE
dr. Dragoș ILIESCU

București
Nr.84/8.02.2018

Lege privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați1 republicare cu
renumerotare

M. Of. nr. 150/1 mar. 2007

Lege privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și
bărbați

2 modificări prin

O.U.G. nr. 68/2010

M. Of. nr. 446/1 iul. 2010

*abrogă art. 24- 30*Ordonanță de urgență privind unele măsuri de reorganizare a
Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a activității
instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub
autoritatea sa

aprobată prin L. nr. 173/2011

M. Of. nr. 730/17 oct. 2011

În cuprinsul actelor normative în vigoare, prin sintagmele "Autoritatea Națională pentru Protecția Familiei și a
Drepturilor Copilului", "Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați" și "Autoritatea
Națională pentru Persoanele cu Handicap", "Institutul Național pentru Prevenirea și Combaterea Excluziunii
Sociale a Persoanelor cu Handicap" se înțelege sintagma "Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale".

3 modificări prin

O.U.G. nr. 83/2012

M. Of. nr. 839/18 dec. 2012

Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii
nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între
femei și bărbațiaprobată cu modificări și
completări prin L. nr. 115/2013

M. Of. nr. 240/25 apr. 2013

*modifică art. 2, art. 4 lit. g), art. 6, art. 7
alin. (1) lit. d) și f), art. 7 alin. (2) și (3),
art. 8, art. 10 alin. (5) - (7), art. 13 alin.
(2), art. 14, art. 16, art. 18, titlul cap. V,
art. 33 lit. b) și e), art. 37, art. 44, art. 46;
introduce lit. i) și j) la art. 4, alin. (2_1) la
art. 10, art. 23_1, lit. g) la art. 33, alin. (3)
la art. 40;
abrogă art. 9 alin. (3), art. 12, art. 34, art.
35, art. 49 lit. a), b), d) și f);
înlocuiește denumirile "Agenția" și
„ANES" cu denumirea „Ministerul Muncii,
Familiei și Protecției Sociale, prin Direcția
egalitate de șanse între femei și bărbați".*

4 modificări prin

L. nr. 115/2013

M. Of. nr. 240/25 apr. 2013

Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului
nr. 83/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr.
202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între
femei și bărbați*aprobă O.U.G. nr. 83/2012 și modifică
titlul cap. V, art. 23_1 alin. (2) partea
introdactivă, art. 31 alin. (1), (2), (4) și (6)-
(8), art. 32 alin. (3), (5) și (6), art. 33
partea introdactivă și lit. b), art. 33 lit. e),
art. 39 alin. (2);
introduce alin. (4_1) la art. 31;
abrogă art. 33 lit. d);
sintagma „Ministerul Muncii, Familiei și
Protecției Sociale" se înlocuiește cu
sintagma „Ministerul Muncii, Familiei,
Protecției Sociale și Persoanelor
Vârștnice", iar sintagma „Ministerul
Educației, Cercetării, Tinereții și
Sportului" se înlocuiește cu sintagma
„Ministerul Educației Naționale"*5 republicare cu
renumerotare

M. Of. nr. 326/5 iun. 2013

Lege privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și
bărbați

84.

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

modifică art. 14 alin. (2), art. 19 alin. (3), titlul cap.V, art. 23, art. 24 alin. (1), (2), (5), (7) și (9), art. 25 alin. (2), (3) și (5), art 26 partea introductivă, art. 27 alin. (1), art 28, art. 37 alin. (1), art. 37 alin. 3 lit. a), art. 40;

introduce alin. (1_1) la art. 1, art. 3_1, lit. d_1)-d_3) la art. 4, lit. i_1) la art. 4, lit. k) la art. 4, alin. (9) la art. 10, art. 23_1-23_6 cap. V_1, alin. (2) la art. 26;

*abrogă art. 26 lit. d);
în tot cuprinsul actelor normative în vigoare, sintagma „Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, prin Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați”, sintagma „Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați” și sintagma „Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați” se înlocuiesc cu sintagma „Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați”*

în tot cuprinsul actelor normative în vigoare, sintagma "Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, prin Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați", sintagma "Direcția Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați" și sintagma "Departamentul pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați" se înlocuiesc cu sintagma "Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați"

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

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

(4) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare cu un număr de peste 50 de angajați, precum și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați, au posibilitatea să identifice un angajat cărui să-i repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.

(5) Din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul în egalitate de șanse, technicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, au următoarele atribuții principale:

- a) analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- b) formulează recomandări/observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/ remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați, cu respectarea principiului confidențialității;
- c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților,
- d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și

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

	d¹) prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane; d²) prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații; d³) prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați; e) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare; f) prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic; g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea; h) prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare; i) prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană; i¹) prin stereotipuri de gen se înțelege sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații; j) prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană
--	---

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

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

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