



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 175 (XIX) — Nr. 150

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRÂRI ȘI ALTE ACTE

Joi, 1 martie 2007

SUMAR

<u>Nr.</u>		<u>Pagina</u>
D E C R E T E		
119.	— Decret pentru eliberarea din funcție a unui judecător.....	2
120.	— Decret pentru numirea unui procuror.....	2
121.	— Decret pentru numirea unui procuror.....	2
122.	— Decret pentru numirea unui procuror.....	3
123.	— Decret pentru numirea unui judecător	3
124.	— Decret pentru numirea unui judecător	3
125.	— Decret pentru numirea unui judecător	4
126.	— Decret pentru numirea unui procuror.....	4
127.	— Decret pentru numirea unui judecător	4
ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE		
158.	— Ordin al ministrului administrației și internelor pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor private pentru situații de urgență	5-10
R E P U B L I C Ă R I		
	Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.....	10-16

D E C R E T E**PREȘEDINTELE ROMÂNIEI****D E C R E T****pentru eliberarea din funcție a unui procuror**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 65 alin. (1) lit. a) și alin. (2) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 35 lit. a) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare, având în vedere Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 29 din 1 februarie 2007,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Domnul Morozov Eugen, președintele Secției penale a Tribunalului Tulcea, se eliberează din funcție ca urmare a demisiei.

**PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
TRAIAN BĂSESCU**

București, 23 februarie 2007.
Nr. 119.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI**D E C R E T****pentru numirea unui procuror**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 33 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 35 lit. a) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare, având în vedere Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 52 din 8 februarie 2007,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Doamna Doruș Cristina Petrina se numește în funcția de procuror la Parchetul de pe lângă Judecătoria Liești.

**PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
TRAIAN BĂSESCU**

București, 23 februarie 2007.
Nr. 120.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI**D E C R E T****pentru numirea unui procuror**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 33 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 35 lit. a) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare, având în vedere Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 52 din 8 februarie 2007,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Domnul Popa Dan Alexandru se numește în funcția de procuror la Parchetul de pe lângă Judecătoria Hârșova.

**PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
TRAIAN BĂSESCU**

București, 23 februarie 2007.
Nr. 121.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI**D E C R E T****pentru numirea unui procuror**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 33 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 35 lit. a) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare,

având în vedere Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 52 din 8 februarie 2007,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Domnul David-Deca Cornel se numește în funcția de procuror la Parchetul de pe lângă Judecătoria Brașov.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
TRAIAN BĂSESCU

București, 23 februarie 2007.
Nr. 122.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI**D E C R E T****pentru numirea unui judecător**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 33 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 35 lit. a) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare,

având în vedere Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 52 din 8 februarie 2007,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Domnul Vișan Cristian-Ștefan se numește în funcția de judecător la Judecătoria Vaslui.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
TRAIAN BĂSESCU

București, 23 februarie 2007.
Nr. 123.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI**D E C R E T****pentru numirea unui judecător**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 33 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 35 lit. a) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare,

având în vedere Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 52 din 8 februarie 2007,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Doamna Ionescu Ramona se numește în funcția de judecător la Judecătoria Bacău.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
TRAIAN BĂSESCU

București, 23 februarie 2007.
Nr. 124.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI**D E C R E T****pentru numirea unui judecător**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 33 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 35 lit. a) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare,

având în vedere Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 52 din 8 februarie 2007,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Domnul Botiș Vasile Marius se numește în funcția de judecător la Judecătoria Turda.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
TRAIAN BĂSESCU

București, 23 februarie 2007.
Nr. 125.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI**D E C R E T****pentru numirea unui procuror**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 33 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 35 lit. a) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare,

având în vedere Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 52 din 8 februarie 2007,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Domnul Dolcu Dumitru-Lucian se numește în funcția de procuror la Parchetul de pe lângă Judecătoria Lipova.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
TRAIAN BĂSESCU

București, 23 februarie 2007.
Nr. 126.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI**D E C R E T****pentru numirea unui judecător**

În temeiul prevederilor art. 94 lit. c), art. 100 alin. (1), art. 125 alin. (2) și ale art. 134 alin. (1) din Constituția României, republicată, ale art. 33 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale art. 35 lit. a) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare,

având în vedere hotărârile Consiliului Superior al Magistraturii nr. 35 din 1 februarie 2007 și nr. 149 din 1 martie 2006,

Președintele României d e c r e t e a z ă:

Articol unic. — Domnul Blidaru Gheorghe, judecător cu grad de tribunal, se numește în funcția de judecător la Judecătoria Galați.

PREȘEDINTELE ROMÂNIEI
TRAIAN BĂSESCU

București, 23 februarie 2007.
Nr. 127.

ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE

MINISTERUL ADMINISTRAȚIEI ȘI INTERNELOR

ORDIN

pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor private pentru situații de urgență

Având în vedere prevederile art. 32 alin. (3) din Legea nr. 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor, ale art. 15 alin. (4) din Legea nr. 481/2004 privind protecția civilă, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 11 lit. e) din Regulamentul de organizare și funcționare al Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1.490/2004, cu modificările ulterioare,

în temeiul art. 9 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 63/2003 privind organizarea și funcționarea Ministerului Administrației și Internelor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 604/2003, cu modificările și completările ulterioare,

ministrul administrației și internelor emite următorul ordin:

Art. 1. — Se aprobă Criteriile de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor private pentru situații de urgență, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Art. 2. — Inspectoratul General pentru Situații de Urgență și inspectoratele județene/al municipiului București

pentru situații de urgență controlează respectarea criteriilor de performanță prevăzute în anexa la prezentul ordin.

Art. 3. — Prezentul ordin intră în vigoare în termen de 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Ministrul administrației și internelor,
Vasile Blaga

București, 22 februarie 2007.
Nr. 158.

ANEXĂ

CRITERII DE PERFORMANȚĂ privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor private pentru situații de urgență

CAPITOLUL I Criterii generale

Art. 1. — Serviciile private pentru situații de urgență, denumite în continuare *servicii private*, se constituie, conform legii, astfel:

a) în cadrul operatorilor economici și instituțiilor publice, ca servicii proprii;

b) ca societăți comerciale prestatoare de servicii.

Art. 2. — În sensul prezentului ordin, termenii folosiți au următoarele înțelesuri:

a) *echipaj/grupă de intervenție* — structură încadrată cu personal voluntar sau/și angajat care deservește o autospecială ori un utilaj mobil;

b) *echipă specializată* — structură specializată pentru anumite tipuri de intervenție;

c) *timp de alertare* — intervalul mediu cuprins între momentul alarmării și cel al constituirii formației de intervenție, în vederea deplasării;

d) *timp de răspuns* — intervalul cuprins între momentul alertării forțelor destinate intervenției și intrarea acestora în acțiune;

e) *capacitate de răspuns* — potențialul forțelor de intervenție de a rezolva o situație de urgență.

Art. 3. — (1) Serviciul privat își îndeplinește atribuțiile legale într-un sector de competență stabilit cu avizul inspectoratului județean/al municipiului București pentru situații de urgență.

(2) Sectorul de competență cuprinde în mod obligatoriu teritoriul operatorului economic sau al instituției publice care a constituit serviciul privat.

(3) Avizarea sectorului de competență se va face pe baza următoarelor documente:

a) actul de constituire cu organigrama și numărul de personal ale serviciului privat;

b) regulamentul de organizare și funcționare a serviciului privat;

c) planurile sau schițele operatorilor economici/instituțiilor publice/localităților din sectorul de competență pe care sunt marcate sursele de alimentare cu apă, zonele greu accesibile și zonele vulnerabile la riscuri;

d) planul de analiză și acoperire a riscurilor, pentru localitățile cu care s-au încheiat contracte sau convenții de intervenție;

e) planurile de răspuns;

f) contractele sau convențiile de intervenție;

g) tabelul cu materialele și tehnica existentă în dotare.

CAPITOLUL II

Criterii privind organizarea serviciilor private

Art. 4. — Constituirea și dimensionarea structurilor serviciilor private se fac pe baza următoarelor criterii:

- a) concluziile rezultate din scenariile de securitate la incendiu;
- b) măsurile stabilite în Planul de analiză și acoperire a riscurilor;
- c) natura și volumul prestațiilor de servicii ce urmează a fi efectuate în baza contractelor sau convențiilor încheiate.

Art. 5. — Serviciul privat este condus de către un șef, profesionist în domeniu, și are în componență, după caz, următoarele structuri:

- a) compartiment sau specialiști pentru prevenire, care include și compartimentul de protecție civilă pentru operatorii economici a căror activitate intră sub incidența Hotărârii Guvernului nr. 95/2003 privind controlul activităților care prezintă pericole de accidente majore în care sunt implicate substanțe periculoase;
- b) una sau mai multe formații de intervenție, salvare și prim ajutor, denumite în continuare *formații de intervenție*;
- c) dispecerat;
- d) ateliere de reparații și întreținere.

Art. 6. — (1) Compartimentul/specialiștii pentru prevenire are/au ca principale atribuții prevenirea producerii unor situații de urgență, îndrumare și control în cadrul operatorilor economici sau al instituțiilor publice în care își desfășoară activitatea.

(2) Planificarea, organizarea, pregătirea și desfășurarea activității de prevenire se fac pe baza regulamentului aprobat prin Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 1.474/2006.

Art. 7. — (1) Formația de intervenție este o structură specializată, constituită în vederea limitării și înlăturării urmărilor situațiilor de urgență.

(2) Formația de intervenție are în componere echipaje/grupe de intervenție și/sau echipe specializate.

(3) Echipajele/grupele de intervenție se constituie în funcție de specialitatea pe care o au, precum și în raport de categoriile și tipurile de autospeciale și utilaje mobile utilizate pentru îndeplinirea atribuțiilor.

(4) Echipele specializate sunt constituite, în funcție de tipurile de riscuri identificate în sectorul de competență, pe următoarele domenii principale: incendiu, protecție chimică, biologică, radiologică și nucleară, sanitar, cercetare-observare, deblocare-salvare, adăpostire, transmisiuni-alarmare, evacuare, pirotehnic și suport logistic.

(5) Dotarea echipajelor/grupelor de intervenție și a echipelor specializate este prezentată în anexa nr. 1, care face parte integrantă din prezentele criterii de performanță.

(6) Serviciile private organizate de operatorii economici care lucrează cu material exploziv au în structură și echipe pirotehnice.

Art. 8. — Dispeceratul se constituie în mod obligatoriu la serviciile private constituite ca societăți comerciale și la serviciile private de categoriile a IV-a și a V-a în vederea

gestionării apelurilor de urgență și monitorizării sistemelor automate de protecție.

Art. 9. — Lucrările de reparații și întreținere curente la mijloacele și autospecialele din dotarea serviciilor private se pot face atât în ateliere proprii, cât și la societăți de profil, în baza contractelor încheiate în acest sens.

CAPITOLUL III

Criterii operaționale

Art. 10. — (1) La amplasarea în teritoriu a formațiilor de intervenție ale serviciului privat de la instituție/operator economic se are în vedere ca valorile timpilor operativi de intervenție să corespundă valorilor stabilite prin planurile de intervenție și timpilor de răspuns, în funcție de riscurile identificate în sectorul de competență.

(2) În funcție de suprafața sectorului de competență, formațiunile de intervenție din cadrul aceluiași serviciu privat pot avea sedii amplasate în locuri diferite.

Art. 11. — (1) Conducerea intervenției serviciului privat se asigură de către conducătorul instituției publice sau de către administratorul operatorului economic, respectiv de către persoanele desemnate de aceștia.

(2) Personalul formației de intervenție și al dispeceratului execută serviciul în schimburi sau în ture, în funcție de specificul activităților operatorului economic ori instituției publice.

CAPITOLUL IV

Clasificarea serviciilor private

Art. 12. — (1) Serviciile private se clasifică în funcție de structură, astfel:

- a) serviciu de categoria I — numai compartiment/specialiști pentru prevenire;
- b) serviciu de categoria a II-a — având în formația de intervenție, salvare și prim ajutor doar echipe specializate pe tipuri de riscuri, inclusiv cele de supraveghere și punere în funcțiune a instalațiilor speciale de prevenire și stingere a incendiilor;
- c) serviciu de categoria a III-a — având în formația de intervenție, salvare și prim ajutor un echipaj/o grupă de intervenție la un utilaj mobil și echipe specializate, pe tipuri de riscuri;
- d) serviciu de categoria a IV-a — având în formația de intervenție, salvare și prim ajutor un echipaj/o grupă la o autospecială de intervenție și echipe specializate, pe tipuri de riscuri;
- e) serviciu de categoria a V-a — având în formația de intervenție, salvare și prim ajutor două sau mai multe echipaje/grupe la două sau mai multe autospeciale de intervenție și echipe specializate, pe tipuri de riscuri.

(2) Serviciile private pentru situații de urgență de categoriile a II-a—a V-a au în mod obligatoriu în componere compartiment/specialiști pentru prevenire.

(3) Serviciile private dotate cu nave de stins incendii din porturile fluviale și maritime sunt de categoria a V-a.

Art. 13. — (1) La organizarea serviciilor private constituite de operatorii economici care desfășoară activități în domeniul nuclear, pe calea ferată, la metrou, aeroporturi și porturi maritime sau fluviale se vor aplica reglementările

specifice, precum și criteriile și recomandările elaborate de organisme internaționale de profil.

(2) La organizarea serviciilor private constituite pentru intervenția la exploatarea miniere subterane se ține seama și de criteriile specifice stabilite de autoritățile abilitate în domeniul respectiv.

CAPITOLUL V

Criterii privind încadrarea cu personal a serviciilor private

Art. 14. — (1) Serviciul privat de la instituțiile publice și operatorii economici se încadrează astfel:

- a) cu personal angajat;
- b) cu personal voluntar din rândul salariaților proprii.

(2) Funcțiile care se încadrează, în mod obligatoriu, cu personal angajat sunt:

- a) șeful serviciului;
- b) conducătorii autospecialelor de intervenție/mecanicii de motopompă;
- c) servanții de pe autospecialele de intervenție, care îndeplinesc funcții de șef de țeavă sau execută operațiuni de descarcerare.

(3) Inspectorul de protecție civilă și cadrul tehnic/personalul de specialitate cu atribuții în domeniul prevenirii împotriva incendiilor se încadrează potrivit legii.

(4) La încadrarea în serviciu, precum și anual, personalul angajat în formațiile de intervenție este supus controlului medical, conform legii.

(5) Personalul angajat trebuie să aibă calificarea necesară, conform reglementărilor în vigoare.

Art. 15. — (1) Numărul de personal ce încadrează echipajele/grupele de intervenție se stabilește conform prevederilor instrucțiunilor și cărților tehnice de utilizare a utilajelor și autospecialelor de intervenție.

(2) Echipele specializate au în componere minim 3 persoane, în funcție de specificul activității desfășurate.

CAPITOLUL VI

Criterii privind dotarea serviciilor private

Art. 16. — (1) Dotarea serviciilor private cu mijloace tehnice specifice trebuie să asigure:

- a) acoperirea riscurilor potențiale din sectoarele de competență atât din punct de vedere preventiv, cât și operațional;
- b) executarea oportună a misiunilor și operațiunilor specifice;
- c) corelarea performanțelor tehnice ale mijloacelor de intervenție cu specificul și gradul de pericolozitate al situației de urgență, în vederea unei exploatare optime și cu eficiență maximă a acestora;
- d) îndeplinirea criteriilor specifice prevăzute în normele de prevenire și stingere a incendiilor și de dotare cu mijloace tehnice, aplicabile în ramurile economice respective, emise în condițiile legii de ministere sau de alte autorități ale administrației publice centrale de specialitate;
- e) pregătirea și antrenamentul personalului.

(2) Dotarea cu echipamente și mijloace de intervenție se face potrivit documentațiilor tehnice ale investițiilor întocmite, conform legii, de proiectant.

Art. 17. — (1) Sediile serviciilor private sunt puse la dispoziție de operatorul economic sau de instituția care le-a constituit și trebuie să asigure spații adecvate pentru personalul din tura de serviciu, pregătirea de specialitate a personalului, gararea, adăpostirea și întreținerea mijloacelor tehnice, depozitarea materialelor și prestarea serviciilor.

(2) Spațiile prevăzute la alin (1) se dotează cu telefon și mijloace de alarmare și alertare, instalații utilitare, mijloace de pregătire, materiale de birotică și de acordare a primului ajutor medical.

(3) În funcție de necesități, dotarea se completează cu alte categorii de bunuri materiale utile îndeplinirii atribuțiilor serviciului privat.

(4) Serviciile private își amenajează poligoane de antrenament care se dotează cu aparate, utilaje, aparatură și echipamente specifice intervenției în situații de urgență, inclusiv pentru concursurile profesionale, sau pot folosi poligoanele de antrenament din structura inspectoratelor județene/al municipiului București pentru situații de urgență sau ale altor servicii voluntare sau private, pe baza unor protocoale.

(5) Atelierele se dotează cu utilaje și scule adecvate lucrărilor de întreținere și reparații.

Art. 18. — Criteriile specifice care stau la baza dotării cu mijloace tehnice și materiale a serviciului privat sunt prezentate în anexa nr. 2, care face parte integrantă din prezentele criterii de performanță.

Art. 19. — Documentele de organizare, desfășurare și conducere a activității serviciului privat sunt prezentate în anexa nr. 3, care face parte integrantă din prezentele criterii de performanță.

Art. 20. — (1) Serviciile private își desfășoară activitatea pe baza Regulamentului de organizare și funcționare a serviciului privat pentru situații de urgență.

(2) Structura-cadru a Regulamentului de organizare și funcționare a serviciului privat pentru situații de urgență este prezentată în anexa nr. 4, care face parte integrantă din prezentele criterii de performanță.

CAPITOLUL VII

Criterii specifice pentru serviciile private, constituite ca societăți comerciale prestatoare de servicii

Art. 21. — La constituirea serviciilor private ca societăți comerciale prestatoare de servicii, pe lângă prevederile anterioare, în părțile care le privesc, se vor respecta următoarele criterii cumulative:

- a) categoria serviciului privat este cel puțin a IV-a;
- b) personalul încadrat trebuie să fie numai angajat;
- c) conducerea intervenției se asigură de către șeful serviciului privat sau de către înlocuitorul legal al acestuia;
- d) menținerea permanentă a operativității și capacității de intervenție stabilite 24 de ore din 24 de ore.

Art. 22. — Sectorul de competență cuprinde teritoriul operatorilor economici, instituțiilor și localităților cu care serviciul privat a încheiat contracte sau convenții de intervenție.

Art. 23. — La documentele de organizare și funcționare a serviciilor private, prevăzute la art. 19, se adaugă documentele prevăzute de legislația specifică privind înființarea și funcționarea societăților comerciale.

DOTAREA
echipajelor/grupelor de intervenție și echipelor specializate

I. Echipaje/grupe de intervenție

Nr. crt.	Tipul echipajului/ grupeii de intervenție	Dotarea
1.	Stingerea incendiilor cu apă și spumă	Autospecială pentru lucru cu apă și spumă sau utilaj mobil
2.	Stingerea incendiilor cu pulberi și gaze	Autospecială pentru lucru cu pulberi și gaze
3.	Intervenție la înălțime	Autoscară
4.	Intervenție la inundație și/sau înec	Barcă de salvare
5.	Descarcerare, deblocare-salvare și prim ajutor	Ambulanță/autospecială dotată cu echipament de prim ajutor sau de descarcerare
6.	Decontaminare și protecție CBRN	Autospecială, utilaj sau auto dotată/dotată cu echipament
7.	Suport logistic al intervențiilor	Autocamion, tractor, remorcă auto sau alt utilaj
8.	Cercetare — căutare	Autospecială

NOTĂ:

Fiecare autospecială sau utilaj de intervenție este dotată/dotat conform cărților tehnice și instrucțiunilor de exploatare.

II. Echipe specializate

Dotarea echipelor specializate se realizează pe baza normelor emise potrivit art. 65 alin. (2) din Legea nr. 481/2004 privind protecția civilă, cu modificările și completările ulterioare.

CRITERII SPECIFICE
care stau la baza dotării cu mijloace tehnice și materiale a serviciilor private pentru situații de urgență

Nr. crt.	Categoriile de mijloace tehnice	Criterii specifice
1.	Autospeciale și utilaje de intervenție	<ul style="list-style-type: none"> — natura și volumul operațiunilor de intervenție — caracteristicile și performanțele tehnico-tactice ale autospeciialelor și utilajelor — durata normată de exploatare a autospeciialelor și utilajelor
2.	Echipament de protecție	<ul style="list-style-type: none"> — natura și pericolozitatea specifică a operațiunilor de intervenție — numărul de persoane care participă la operațiuni — durata normată de folosință a echipamentului
3.	Aparatură de comunicații și informatică	<ul style="list-style-type: none"> — mărimea și particularitățile sectorului de competență din punctul de vedere al comunicațiilor — numărul de formații, grupe și echipe, precum și efectivele acestora — numărul de personal cu atribuții de conducere
4.	Substanțe necesare intervenției	<ul style="list-style-type: none"> — numărul de autospeciale și caracteristicile tehnice care folosesc substanțe, frecvența și numărul intervențiilor, precum și consumul estimat de substanțe
5.	Mijloace de transport	<ul style="list-style-type: none"> — numărul de utilaje ce trebuie tractate — efectivele și materialele ce trebuie transportate — normele de alocare la drepturi — durata normată de exploatare

DOCUMENTELE**de organizare, desfășurare și conducere a activității serviciului privat pentru situații de urgență****I. Dosarul privind organizarea și înzestrarea serviciului privat**

1.1. Decizia/actul de constituire, cu organigrama și numărul de personal ale serviciului privat

1.2. Contractele sau convențiile de intervenție

1.3. Tabelul nominal cu personalul angajat, funcțiile ocupate și modul de înștiințare

1.4. Tabelul nominal cu personalul voluntar, locul de muncă, funcțiile ocupate în serviciul privat și modul de înștiințare

1.5. Tabelul cu necesarul de tehnică, aparatură și materiale, în funcție de structura serviciului privat

1.6. Tabelul cu materialele și tehnica existentă în dotare

1.7. Solicitățile anuale privind completarea cu tehnică, aparatură și materiale

1.8. Schema legăturilor fir-radio cu forțele ce acționează în cazul situațiilor de urgență

1.9. Fișele de protecția muncii pentru personalul angajat și voluntar din serviciu

II. Regulamentul de organizare și funcționare a serviciului privat**III. Dosar cu planurile operative ale serviciului privat**

III.1. Planuri de intervenție (răspuns) în funcție de riscurile identificate în sectorul de competență

III.2. Planuri de cooperare

III.3. Planul de evacuare în caz de urgență civilă

III.4. Planurile sau schițele operatorilor economici/instituțiilor publice/localităților din sectorul de competență, pe care sunt marcate sursele de alimentare cu apă, zonele greu accesibile, zonele vulnerabile la riscuri

III.5. Planul de analiză și acoperire a riscurilor, pentru localitățile cu care s-au încheiat contracte sau convenții de intervenție

IV. Dosar privind pregătirea personalului

IV.1. Planul de pregătire profesională lunară și anuală, pe teme și exerciții

IV.2. Registrul de evidență a participării la pregătirea profesională și calificativele obținute

IV.3. Planificarea exercițiilor și aplicațiilor

V. Dosar operativ

V.1. Registrul cu note de anunțare și de evidență a intervențiilor

V.2. Organizarea intervenției pe ture de serviciu

V.3. Raportul de intervenție (un exemplar se trimite la inspectoratul județean/al municipiului București pentru situații de urgență, atunci când se intervine fără sprijinul serviciilor profesionale)

VI. Registrul de control privind activitatea serviciului**VII. Dosar privind activitatea de prevenire desfășurată de personalul serviciului privat**

VII.1. Graficul de control

VII.2. Programul serviciului de rond

VII.3. Registrul cu constatările rezultate din serviciul de rond

VII.4. Notele de control

VII.5. Registrul cu evidența lucrărilor cu foc sau a lucrărilor periculoase

VIII. Dosar tehnic

VIII.1. Planul de asistență la autospecialele și utilajele de intervenție

VIII.2. Dosarul tehnic al mijloacelor de înștiințare-alarmare.

STRUCTURA-CADRU**a Regulamentului de organizare și funcționare a serviciului privat pentru situații de urgență****CAPITOLUL 1****Dispoziții generale**

— baza legală de înființare a serviciului privat, dispoziția/actul de constituire

— prezentarea succintă a activității serviciului privat în funcție de tipurile de risc gestionate

— domeniul de activitate al operatorului economic/instituției publice

— alte date de interes general

CAPITOLUL 2**Organizarea și atribuțiile serviciului privat**

— conducerea și structura organizatorică

— relațiile dintre structurile serviciului privat:

— ierarhice

— funcționale

— coordonare și control

— cooperare

— atribuțiile serviciului privat:

— atribuțiile compartimentului de prevenire

— atribuțiile formațiilor de intervenție

• atribuțiile echipajelor/grupelor

• atribuțiile echipelor specializate

— atribuțiile dispeceratului

— atribuțiile atelierului

CAPITOLUL 3**Atribuțiile personalului din structura serviciului privat**

— atribuțiile șefului serviciului privat

— atribuțiile șefului compartimentului/specialistului de prevenire

— atribuțiile șefului formației de intervenție

— atribuțiile șefului echipajului/grupeii de intervenție

— atribuțiile șefului echipei specializate

— atribuțiile conducătorilor autospecialelor de intervenție/altor utilaje

— atribuțiile mecanicului de utilaj

— atribuțiile dispecerului/telefonistului

— atribuțiile servanților/membrilor echipelor specializate

— atribuțiile personalului din atelierul de reparații și întreținere

CAPITOLUL 4

Coordonarea, controlul și îndrumarea serviciului privat

- relațiile de coordonare
- relațiile de control
- relațiile de cooperare
- relațiile de îndrumare

CAPITOLUL 5

Reglementarea activităților privind prestările de servicii

- baza legală de încheiere a contractelor și convențiilor

CAPITOLUL 6

Gestionarea patrimoniului serviciului privat

- stabilirea modului de finanțare, dotare, exploatare, întreținere, evidență și control al patrimoniului

CAPITOLUL 7

Pregătirea personalului serviciului privat

- stabilirea modului de pregătire de specialitate și fizică a personalului
- modul de participare la cursuri de calificare și atestare
- participarea la concursurile profesionale

CAPITOLUL 8

Dispoziții finale

- dispoziții privind obligativitatea cunoașterii și aplicării prevederilor regulamentului de către personalul serviciului privat
- dispoziții privind intrarea în vigoare a regulamentului de organizare și funcționare a serviciului privat.

R E P U B L I C Ă R I**L E G E A Nr. 202/2002*)****privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. — (1) Prezenta lege reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

(2) În sensul prezentei legi, prin *egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați* se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Art. 2. — 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 domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

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 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;

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 acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;

g) prin *discriminare bazată pe criteriul de sex* se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea;

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

Art. 5. — În materia reglementată de prezenta lege dispozițiile prevăzute la art. 4 prevalează asupra oricăror prevederi din alte acte normative, iar în caz de conflicte în domeniu prevalează dispozițiile menționate.

Art. 6. — (1) Constituie discriminare dispoziția de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex.

(2) Orice ordin de discriminare împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerat discriminatoriu.

(3) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

(4) Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana

*) Republicată în temeiul art. III din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 8 septembrie 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 507/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 8 ianuarie 2007, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 202/2002 a mai fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 135 din 14 februarie 2005, și ulterior a mai fost modificată prin Legea nr. 340/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 642 din 25 iulie 2006.

în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea sau de hărțuirea sexuală a acesteia.

(5) Nu sunt considerate discriminări:

a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;

b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;

c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

CAPITOLUL II

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii

Art. 7. — (1) Prin *egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă* se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și lucrătorii din agricultură.

(3) Prevederile prezentei legi se aplică tuturor persoanelor, funcționari publici și personal contractual, din sectorul public și privat, inclusiv din instituțiile publice.

Art. 8. — (1) Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților.

(2) Angajatorii sunt obligați să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

Art. 9. — (1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;

f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

(3) Este considerată *discriminare* orice dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriu de sex.

Art. 10. — (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(3) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că 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 află în concediu de maternitate;

b) angajatul se află 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 copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariața/salariatul 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.

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. 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 ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, definite la art. 4 lit. a)–e) și la art. 11;

b) să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex;

c) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art. 13. — (1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 39 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și membrilor organizației sindicale sau reprezentanților salariaților care au competența să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit art. 39 alin. (1).

Art. 14. — Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivel național, de ramură, cât și la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

CAPITOLUL III

Egalitatea de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul la educație, la sănătate, la cultură și la informare

Art. 15. — (1) Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, inclusiv ucenicia la locul de muncă, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

(2) Instituțiile de învățământ de toate gradele, factorii sociali care se implică în procese instructiv-educative, precum și toți ceilalți furnizori de servicii de formare și de perfecționare, autorizați conform legii, vor include în programele naționale de educație teme și activități referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați.

(3) Instituțiile prevăzute la alin. (2) au obligația de a institui, în activitatea lor, practici nediscriminatorii bazate pe criteriul de sex, precum și măsuri concrete de garantare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, conform legislației în vigoare.

(4) Restricționarea accesului unuia dintre sexe în instituții de învățământ publice sau private se face pe criterii obiective, anunțate public, în conformitate cu prevederile legislației antidiscriminare.

(5) Este interzis să se solicite candidatelor, la orice formă de învățământ, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor.

Art. 16. — (1) Ministerul Educației și Cercetării asigură, prin mijloace specifice, instruirea, pregătirea și informarea corespunzătoare a cadrelor didactice, la toate formele de învățământ, public și privat, pe tema egalității de șanse pentru femei și bărbați.

(2) Ministerul Educației și Cercetării va promova acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.

Art. 17. — Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de asistență medicală și la programele de prevenire a îmbolnăvirilor și de promovare a sănătății.

Art. 18 — Direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București sunt responsabile pentru 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.

Art. 19. — (1) Instituțiile publice de cultură, precum și orice alte structuri și formațiuni care promovează actul cultural sub orice formă au obligația să aplice măsurile necesare pentru accesul tuturor persoanelor, fără discriminare bazată pe criteriul de sex, la producțiile culturale.

(2) Sursele de cultură menționate la alin. (1) asigură nediscriminatoriu condițiile necesare de manifestare și de valorificare a aptitudinilor persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora în domeniul creației culturale.

Art. 20. — (1) Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viața publică și/sau particulară, precum și a unor grupuri de persoane este interzisă.

(2) Este interzisă utilizarea în publicitate a situațiilor în care persoanele, indiferent de apartenența la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare și cu caracter pornografic.

(3) Firmele de publicitate au obligația de a cunoaște și de a respecta aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament pentru eliminarea stereotipurilor de gen din producțiile publicitare.

Art. 21. — (1) Instituțiile publice, autoritățile publice, precum și organizațiile guvernamentale asigură accesul la informațiile din sferile lor de activitate, în limitele legii, solicitanților, femei sau bărbați, fără discriminare.

(2) Informațiile distribuite prin mass-media vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.

CAPITOLUL IV

Egalitatea de șanse între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei

Art. 22. — (1) Instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, unitățile economice și sociale, precum și partidele politice, organizațiile patronale și sindicale și alte entități nonprofit, care își desfășoară activitatea în baza unor statute proprii, promovează și susțin participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la conducere și decizie.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și la nominalizarea membrilor și/sau participanților în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrativ manageriale și/sau de consultanță.

Art. 23. — (1) Pentru realizarea în fapt a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, structurile de dialog social, patronatele și sindicatele, partidele politice asigură reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale.

(2) Toate comisiile și comitetele guvernamentale și parlamentare asigură reprezentarea echitabilă și paritară a femeilor și bărbaților în componența lor.

(3) Partidele politice au obligația să prevadă în statutele și regulamentele interne acțiuni pozitive în favoarea sexului

subreprezentat la nivel de decizie, precum și să asigure reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în propunerea candidaților la alegerile locale, generale și pentru Parlamentul European.

CAPITOLUL V

Autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Art. 24. — (1) Se înființează Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES), denumită în continuare *Agenția*, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, finanțată de la bugetul de stat, cu sediul în municipiul București.

(2) Agenția elaborează și propune proiectul de buget propriu și îl înaintează ministrului muncii, solidarității sociale și familiei spre aprobare, în condițiile legii.

(3) Agenția promovează principiul egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei și asigură integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale.

(4) Instituțiile și autoritățile prevăzute la art. 22 alin. (1):

a) elaborează semestrial planuri de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât și în politicile, programele și proiectele specifice domeniului de activitate;

b) raportează anual Agenției progresele obținute.

(5) Instituțiile, autoritățile și organizațiile prevăzute la art. 23 alin. (1) și (2) raportează anual Agenției stadiul privind reprezentarea femeilor și bărbaților la nivel decizional, precum și măsurile propuse și realizate pentru îmbunătățirea situațiilor care nu respectă principiul reprezentării paritare.

(6) Planurile de acțiune sunt evaluate și avizate de Agenție, care urmărește aplicarea lor în practică.

(7) Agenția va elabora trimestrial analize și rapoarte privind participarea femeilor și bărbaților la activitatea decizională, în administrația publică, la nivel central și local, în sfera economică, socială și politică.

Art. 25. — Agenția îndeplinește următoarele funcții:

a) de strategie, prin care se asigură fundamentarea, elaborarea și aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

b) de armonizare cu reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul său de activitate;

c) de reprezentare, prin care se asigură, în numele statului român, reprezentarea pe plan intern și extern în domeniul său de activitate;

d) de autoritate de stat, prin care se asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniul său de activitate și funcționarea organismelor din subordinea și coordonarea sa.

Art. 26. — (1) În exercitarea funcțiilor prevăzute la art. 25, Agenția îndeplinește, în principal, următoarele atribuții:

a) coordonează aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;

b) propune Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigură aplicarea acestora;

c) avizează, prin intermediul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, proiectele de acte normative, inițiate de alte autorități, în vederea integrării și

respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

d) elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze independente privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în toate domeniile de activitate;

e) elaborează, propune și implementează proiecte și programe de parteneriat cu finanțare internă și/sau externă;

f) elaborează, fundamentează și dezvoltă programe și proiecte, aprobate potrivit legii, în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

g) coordonează implementarea și, după caz, implementează programele Uniunii Europene privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

h) este reprezentată în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori programelor derulate în România de către instituțiile Uniunii Europene, în vederea respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la alocarea resurselor;

i) reprezintă Guvernul României în organismele europene și internaționale din domeniu și colaborează cu structuri similare din alte țări;

j) primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al discriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane juridice, instituții publice și private și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii;

k) cooperează cu autorități centrale și locale, cu instituții de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;

l) colaborează permanent cu partenerii sociali, inclusiv cu organizațiile neguvernamentale implicate în domeniul egalității de gen, la elaborarea și implementarea politicilor publice, în vederea realizării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

m) poate contribui financiar la susținerea proiectelor în parteneriat cu organizațiile neguvernamentale care desfășoară activități în domeniul egalității de gen, în condițiile legii;

n) sprijină formarea funcționarilor publici și salariaților instituțiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

o) elaborează, tipărește și difuzează, în țară și în străinătate, materiale de informare privind politicile guvernamentale în domeniu, precum și materiale publicitare ori publicații periodice din domeniu;

p) asigură comunicarea informațiilor din sfera guvernamentală necesare Comisiei Europene în vederea redactării raportului de implementare a directivelor europene;

r) urmărește, împreună cu instituțiile și autoritățile publice responsabile, aplicarea și respectarea prevederilor tratatelor și convențiilor internaționale la care România este parte, în domeniul drepturilor omului și al egalității de șanse. Agenția contribuie la elaborarea rapoartelor periodice de evaluare a progreselor în aplicarea documentelor juridice internaționale.

(2) În scopul îndeplinirii atribuțiilor sale, Agenția poate solicita informații de la autorități ale administrației publice centrale și locale, alte instituții și autorități publice, societăți comerciale la care statul este acționar sau asociat, organizații patronale și sindicale reprezentative la nivel național, acestea având obligația de a furniza datele solicitate.

Art. 27. — (1) Agenția este condusă de un președinte, cu rang de secretar de stat, numit prin decizie a primului-ministru, la propunerea ministrului muncii, solidarității sociale și familiei, în condițiile legii.

(2) Mandatul președintelui este de 5 ani și poate fi reînnoit o singură dată.

(3) Mandatul președintelui încetează înainte de termen numai în caz de demisie, incompatibilitate cu alte funcții publice sau private ori în caz de deces.

(4) Revocarea din funcție a președintelui poate fi dispusă, prin decizie a primului-ministru, în cazul neîndeplinirii corespunzătoare a atribuțiilor ce derivă din exercitarea mandatului, potrivit legii.

(5) Președintele conduce întreaga activitate a Agenției și reprezintă Agenția în raporturile cu Guvernul, cu ministerele, cu alte autorități ale administrației publice, cu organizații, precum și în raporturile cu persoane fizice și juridice, române sau străine.

(6) În exercitarea atribuțiilor sale președintele emite ordine, norme și instrucțiuni. Ordinele, normele și instrucțiunile cu caracter normativ se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, în condițiile legii.

(7) Președintele este ordonator terțiar de credite.

(8) În îndeplinirea atribuțiilor sale, președintele Agenției poate consulta experți/experte în domeniul egalității de gen, cu recunoaștere la nivel național și internațional.

Art. 28. — (1) Organizarea, funcționarea, precum și alte atribuții ale Agenției, în afara celor prevăzute în mod expres în prezenta lege, se stabilesc prin statut.

(2) Coordonarea și atribuțiile compartimentelor din cadrul Agenției se stabilesc prin regulamentul de organizare și funcționare, aprobat prin ordin al președintelui.

Art. 29. — (1) Agenția va funcționa cu un număr maxim de 156 de posturi de funcționari publici și personal contractual inclusiv președintele, din care: 30 de posturi existente la începerea funcționării acesteia, 42 de posturi se asigură prin redistribuire din cadrul numărului maxim de posturi aprobat Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și 84 de posturi prin suplimentare ca urmare a prezentei legi.

(2) Repartizarea numărului de posturi prevăzut la alin. (1) se stabilește prin ordin al președintelui Agenției.

(3) Salarizarea personalului Agenției se face în conformitate cu prevederile legale aplicabile personalului din organele de specialitate ale administrației publice.

(4) Agenția coordonează activitatea structurilor specifice pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați prevăzute la alin. (1).

Art. 30. — (1) Agenția poate beneficia de donații și sponsorizări în condițiile legii.

(2) Pentru finanțarea activității Agenției pot fi utilizate și fonduri externe rambursabile și nerambursabile.

Art. 31. — (1) Se înființează Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES) a cărei activitate este coordonată de președintele Agenției care este și președintele CONES.

(2) CONES preia, de la data constituirii legale, atribuțiile Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES). Atribuțiile CONES, inclusiv cele stipulate de prezenta lege, sunt prevăzute de regulamentul propriu de organizare și funcționare, elaborat de către Agenție și aprobat de CONES, care va fi publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(3) CONES este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel național, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea.

(4) Componenta CONES este propusă de președintele Agenției, în termen de maximum 30 de zile de la data numirii acestuia, cu consultarea autorităților publice, organizațiilor și asociațiilor prevăzute la alin. (3), și se

aprobă prin decizie a primului-ministru. CONES este legal constituită la data aprobării de către primul-ministru a componentei acesteia.

(5) CONES asigură coordonarea activității comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES).

(6) Reuniunile CONES se desfășoară trimestrial la sediul Agenției. Secretariatul CONES este asigurat de compartimentul desemnat prin ordin al președintelui Agenției.

(7) În cadrul ședințelor trimestriale, CONES analizează rapoartele periodice transmise de comisiile județene, respectiv a municipiului București, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) și decide asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficiențelor în asigurarea egalității de șanse între sexe, constatate în teritoriu, în anumite domenii de activitate.

(8) Președintele Agenției prezintă, semestrial, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați raportul privind activitatea desfășurată și utilizarea fondurilor bugetare și extrabugetare, precum și planul anual de măsuri adoptat de fiecare instituție membră a CONES pentru promovarea egalității de șanse între bărbați și femei în domeniul sectorial de activitate.

Art. 32. — (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 ONG-urilor, de la nivel local, desemnați de acestea.

(3) Atribuțiile COJES și programul de activitate se stabilesc de către președintele Agenției.

(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 sunt înaintate de către președintele COJES președintelui ANES pentru a fi dezbătute în ședințele CONES, precum și pentru a fi date publicității.

(6) Președintele COJES este reprezentantul în teritoriu al ANES și este 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. — Agenția 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) Agenția 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) Inspekția Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul său de competență;

d) Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ, asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților;

e) Agenția Națională pentru Protecția Familiei asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul combaterii violenței în familie;

f) Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii „Alexandru Darabont” — București, aflate în coordonarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniile lor specifice de activitate și pun la dispoziție datele și informațiile pe care le dețin, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu.

Art. 34. — Ministerul Educației și Cercetării, prin inspectoratele școlare teritoriale, asigură 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.

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. 37. — Consiliul Economic și Social, prin Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament, sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.

Art. 38. — (1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

(2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 39 alin. (1).

(3) În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

(4) Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.

CAPITOLUL VI

Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

Art. 39. — (1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

Art. 40. — (1) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

(2) Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

Art. 41. — Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

Art. 42. — (1) Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.

(2) Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legii.

Art. 43. — (1) Angajatorul care reintegrează în unitate sau la locul de muncă o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor prezentei legi, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce le revin atât angajatorului, cât și angajatului.

(2) Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate sau la locul de muncă a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-a modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, angajatorul va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat.

(3) Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

Art. 44. — (1) Sarcina probei revine persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată, pentru fapte care permit a se prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, care trebuie să dovedească neîncălcarea principiului egalității de tratament.

(2) Agenția, sindicatele, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și

bărbați au, la cererea persoanelor discriminate, calitate procesuală activă în justiție și pot asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

CAPITOLUL VII Sanctiuni

Art. 45. — Încălcarea prevederilor prezentei legi atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală, după caz, a persoanelor vinovate.

Art. 46. — (1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă contravențională de la 1.500 lei la 15.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2) — (4), art. 8, art. 9 alin. (1), art. 10 alin. (1) și (3), art. 11—14 și ale art. 15—23.

(2) Discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii, constatată prin același proces-verbal, se sancționează potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta lege se fac de către:

a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, 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 Național pentru Combaterea Discriminării, în cazul contravențiilor constând în încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (2)—(4), precum și ale art. 15—23.

CAPITOLUL 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. 48. — Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării ei în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 49. — Prezenta lege transpune:

a) Directiva Consiliului nr. 76/207/CEE din 9 februarie 1976 pentru implementarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei referitor la accesul la ocupare, pregătire profesională, promovare și condiții de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 39 din 14 februarie 1976, cu modificările și completările aduse prin Directiva Parlamentului European și a Consiliului nr. 2002/73/CE din 23 septembrie 2002, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 269 din 5 octombrie 2002;

b) art. 1, 2, 4, 5, 6 și 7 din Directiva 75/117/CEE din 10 februarie 1975 pentru aplicarea principiului plății egale pentru femei și bărbați, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 45 din 19 februarie 1975;

c) art. 10 și 12 din Directiva Consiliului nr. 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind implementarea măsurilor de încurajare a îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;

d) Directiva 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probatorie în cazurile de discriminare bazată pe criteriul de sex, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 14 din 20 ianuarie 1998;

e) Clauza 2, pct. 5 și 6 din Directiva Consiliului nr. 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului, încheiat de UNICEF, CEIP și CES, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 145 din 19 iunie 1996;

f) Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei angajați într-o activitate independentă, inclusiv agricolă, precum și protecția lucrătoarelor independente în timpul sarcinii și al maternității.

NOTĂ:

Reproducem mai jos prevederi care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. 202/2002 și care se aplică, în continuare, ca dispoziții proprii ale actelor modificatoare:

— art. IV din Ordonanța Guvernului nr. 84/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați:

„Art. IV. — Pe data de 15 aprilie 2005 se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 967/1999 privind constituirea și funcționarea Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 583 din 30 noiembrie 1999, cu modificările ulterioare.“

— art. II și III din Legea nr. 340/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați:

„Art. II. — Prevederile art. 29 alin. (1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, astfel cum sunt modificate prin prezenta lege, se aplică începând cu data de 1 ianuarie 2007.

Art. III. — Orice dispoziții care încalcă principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, cuprinse în contractele individuale sau colective de muncă, în regulamentele interne ale unităților, în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor sindicale și patronale ori ale asociațiilor nonprofit sau ale celor cu scop lucrativ sunt și rămân abrogate.“

— art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați:

„Art. II. — În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, Guvernul, la propunerea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, va aproba prin hotărâre Statutul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.“

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR

„Monitorul Oficial“ R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; C.I.F. RO427282,
IBAN: RO55RNCB0082006711100001 Banca Comercială Română — S.A. — Sucursala „Unirea“ București
și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 Direcția de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București
(alocat numai persoanelor juridice bugetare)

Tel. 318.51.29/150, fax 318.51.15, E-mail: marketing@ramo.ro, Internet: www.monitoruloficial.ro
Adresa pentru publicitate: Centrul pentru relații cu publicul, București, șos. Panduri nr. 1,
bloc P33, parter, sectorul 5, tel. 411.58.33 și 410.47.30, fax 410.77.36 și 410.47.23
Tiparul: „Monitorul Oficial“ R.A.



5948368151277