

## PRIVIND MECANISMELE DE TRANSPUNERE ÎN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA A DIRECTIVEI 2004/113/UE A CONSILIULUI DIN 13 DECEMBRIE 2004 DE APLICARE A PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI PRIVIND ACCESUL LA BUNURI ȘI SERVICII ȘI FURNIZAREA DE BUNURI ȘI SERVICII

(în vederea combaterii discriminării pe criteriile de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; și luarea sexului ca factor în calculul primelor și prestațiilor în domeniul serviciilor de asigurare și al serviciilor financiare conexe să nu ducă la crearea, pentru cei asigurați, a unor diferențe în materie de prime și prestații)

Egalitatea între bărbați și femei este un principiu fundamental al Uniunii Europene, prevăzut la articolele 2 și 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană. Discriminarea de gen poate constitui un obstacol în calea integrării depline și cu succes a bărbaților și femeilor în viața economică și socială.

Întrucât procesul de integrare europeană are la bază, între altele, asigurarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați, fete și băieți, aceasta devine unul din obiectivele naționale ale Republicii Moldova, fiind parte a agendei de europenizare și de dezvoltare strategică pe termen lung.

Pentru o mai bună asigurare a egalității de șanse este necesară transpunerea în legislația națională a directivelor UE în domeniul egalității de gen, printre care și Directiva 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

# NOTĂ ANALITICĂ PRIVIND MECANISMELE DE TRANSPUNERE ÎN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA A DIRECTIVEI 2004/113/UE A CONSILIULUI DIN 13 DECEMBRIE 2004 DE APLICARE A PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI PRIVIND ACCESUL LA BUNURI ȘI SERVICII ȘI FURNIZAREA DE BUNURI ȘI SERVICII

Autoare: **Dumitrita Bologan**

Acest produs a fost elaborat în cadrul proiectului „Parteneriate pentru liderismul femeilor și bună guvernare”, implementat de către Fundația „Friedrich Ebert” Moldova și AO „Institutum Virtutes Civilis”, cu susținerea financiară a Uniunii Europene și Fundației „Friedrich Ebert”.



# Conținut

Acronime	4
Introducere	5
Analiza prevederilor Directivei 2004/113	7
Analiza jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene în domeniul aplicării prevederilor Directivei	9
Exemple de bune practici și lecții învățate de transpunere a Directivei	10
Mecanisme de implementare a Directivei	22
Analiza actelor normative/articolelor din legi și actelor subordonate legilor care trebuie modificate în conformitate cu prevederile Directivei 2004/113. Recomandări concrete de transpunere a prevederilor Directivei în legislația națională și de îmbunătățire a cadrului de politici național în domeniile abordate în Directiva 2004/113	26
Mecanisme de monitorizare și evaluare a Directivei	29
Recomandări	32
Anexe	34

# 1

## Acronime

<b>ANOFM</b>	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
<b>CE</b>	Consiliul pentru Egalitate
<b>CNAJGS</b>	Consiliul Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat
<b>CNAM</b>	Compania Națională de Asigurări în Medicină
<b>CNAS</b>	Casa Națională de Asigurări Sociale
<b>INJ</b>	Institutul Național al Justiției
<b>MC</b>	Ministerul Culturii
<b>MDED</b>	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării
<b>MEC</b>	Ministerul Educației și Cercetării
<b>MIDR</b>	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale
<b>MMPS</b>	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
<b>MS</b>	Ministerul Sănătății
<b>ODA</b>	Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului
<b>TFUE</b>	Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene

## 2 Introducere

La 3 martie 2022, Republica Moldova a depus o cerere de aderare la Uniunea Europeană, iar la 23 iunie 2022, Consiliul European a acordat Republicii Moldova statutul de țară candidată. Obținerea de către Republica Moldova a statutului de țară candidată presupune și implică noi sarcini și angajamente privind armonizarea legislației naționale la acquis-ul comunitar în domeniile social, economic și juridic.

Conform prevederilor Tratatului privind Uniunea Europeană „*egalitatea este o valoare fundamentală a Uniunii și este comună statelor membre într-o societate în care prevalează egalitatea între femei și bărbați.*” În același timp, Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene conferă Parlamentului European și Consiliului competența de a adopta măsuri menite să asigure punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă. De asemenea, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene interzice orice formă de discriminare pe criterii de sex și prevede că egalitatea între bărbați și femei trebuie să fie asigurată în toate domeniile.

După cum se specifică și în preambul Directivei<sup>1</sup> *discriminarea pe criterii de sex, inclusiv hărțuirea și hărțuirea sexuală, are loc și în domenii care nu țin de piața muncii. Această discriminare poate fi tot atât de dăunătoare, în măsura în care constituie o piedică în calea integrării totale și reușite a bărbaților și femeilor în viața economică și socială. Problemele sunt vizibile în special în domeniul accesului la bunuri și servicii și al furnizării de bunuri și servicii. Prin urmare, este necesar să se prevină și să se elimine discriminarea pe criterii de sex în acest domeniu.*

La 14 martie 2017, Parlamentul European emite o rezoluție referitoare la aplicarea Directivei

2004/113/CE a Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (2016/2012(INI))<sup>2</sup>. În textul acesteia, își exprimă îngrijorarea cu privire la faptul că aplicarea Directivei nu este uniformă în toate statele membre și că, în pofida progreselor înregistrate în acest domeniu, există în continuare provocări și lacune în implementarea acesteia, care trebuie contracarate fără întârziere în unele state membre și în anumite sectoare.

Această rezoluție ia act de Comunicarea Comisiei intitulată „O agendă europeană pentru economia platformelor” (COM(2016)0356)<sup>3</sup>, Evaluarea realizării la nivel european a egalității de gen în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii – Directiva 2004/113/CE, realizată în ianuarie 2017 de Serviciul de cercetare al Parlamentului European<sup>4</sup>, raportul *Equinet* din noiembrie 2014, intitulat „Organismele de promovare a egalității și Directiva privind genul și accesul la bunuri și servicii”<sup>5</sup>, raportul din 2014 al Rețelei europene de experți judiciari în domeniul egalității de gen privind „Legislația în domeniul egalității de gen în 33 de țări europene: Cum sunt transpuse normele UE în legislația națională?”<sup>6</sup>, raportul rețelei europene de experți judiciari în domeniul egalității de gen din iulie 2009 intitulat „Discriminarea pe criterii de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și transpunerea Directivei 2004/113/CE”<sup>7</sup>, Rezoluția Parlamentului European din 19 ianuarie 2016 referitoare la factorii externi care reprezintă obstacole în calea antreprenoriatului femeilor europene<sup>8</sup>.

În plus, la 12 aprilie anul curent, Guvernul Republicii Moldova a adoptat Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027<sup>9</sup> care stabilește drept unul din obiectivele generale –

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004L0113>

2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0074&from=DE>

3 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195\\_RO.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_RO.html)

4 PE 593.787

5 [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/positive\\_action\\_measures\\_final\\_with\\_cover.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/01/positive_action_measures_final_with_cover.pdf)

6 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/754ded0b-69c7-4497-8c4f-bf20c8510842/language-en>

7 <file:///C:/Users/Dell/Downloads/AccessToGoodsandServicesFINAL2JULY2009.pdf>

8 [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0007\\_RO.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0007_RO.html)

9 <https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/subiect-07-nu-1-mmps-2023.pdf>

**Tabelul 1** Indexul Egalității de Gen în Republica Moldova pentru anii 2009-2023

Domeniile relevante	Indexul 2009	Indexul 2016	Indexul 2017	Indexul 2018	Indexul 2019	Indexul 2020	Indexul 2021	Indexul 2022	Indexul 2023	Tendința
<b>Piața muncii</b>	64	61	61	62	61	60	59	55	56	<b>+1</b>
<b>Politică</b>	32	36	36	36	40	47	47	61	60	<b>-1</b>
<b>Educația</b>	55	54	54	53	53	52	50	50	51	<b>+1</b>
<b>Accesul la Resurse</b>	77	74	75	79	77	76	73	75	73	<b>-2</b>
<b>Percepții și Stereotipuri</b>	42	47	51	47	54	61	62	63	59	<b>-4</b>
<b>Sănătate</b>	73	66	65	65	65	63	64	66	65	<b>-1</b>
<b>Indexul General</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>-1</b>

Sursa: BNS și sondaje naționale de opinie realizate la comanda CPD

reducerea inegalităților structurale de gen prin politici și bugete sensibile la dimensiunea de gen.

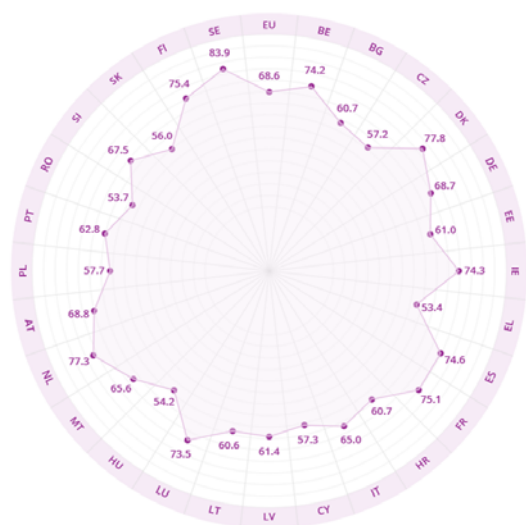
În 2022, nivelul egalității între femei și bărbați a înregistrat progrese modeste în doar două domenii, indexul general fiind în descreștere, se arată în studiul anual „Indicele egalității de gen”<sup>10</sup>, prezentat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Analiza măsoară egalitatea de gen în mai multe domenii cheie: piața muncii, politică, accesul la resurse, sănătate, percepții și stereotipuri. Astfel, nivelul de egalitate între femei și bărbați în cele șase domenii a fost estimat la 61 de puncte, după cum se poate vedea în tabelul de mai jos<sup>11</sup>, cu un punct în regres față

de anul 2021, însă prea departe de cota de 100 %, spre care tind apărătorii drepturilor omului.

La nivelul Uniunii Europene, indicele egalității de gen este un instrument de măsurare a progresului egalității de gen în UE, dezvoltat de Institutul European pentru Egalitate de Gen (EIGE). Acest indice oferă mai multă vizibilitate domeniilor care au nevoie de îmbunătățiri și îi sprijină pe factorii de decizie să conceapă măsuri mai eficiente de egalitate de gen.

Indicele egalității de gen oferă UE și statelor membre un scor de la 1 la 100. Un scor de 100 ar însemna că o țară a atins egalitatea deplină între femei și bărbați. Scorul general pe Uniunea Europeană este de 68.8.

**Tabel 2.** Indicele egalității de gen în cele 27 de state membre și indicele la nivel de Uniune Europeană pentru anul 2022



BE	Belgia	LV	Letonia
BG	Bulgaria	LT	Lituania
CZ	Republica Cehă	LU	Luxemburg
DK	Danemarca	HU	Ungaria
DE	Germania	MT	Malta
EE	Estonia	NL	Olanda
IE	Irlanda	AT	Austria
EL	Grecia	PL	Polonia
ES	Spania	RO	România
FR	Franța	SI	Slovenia
HR	Croația	SK	Slovacia
IT	Italia	FI	Finlanda
CY	Cipru	SE	Suedia

<sup>10</sup> Indicele egalității de gen 2023 în R. Moldova: schimbări prea puțin semnificative – Portal informativ privind sectorul justiției din Republica Moldova (justitietransparenta.md)

<sup>11</sup> [https://progen.md/wp-content/uploads/2023/03/CPD\\_IEG-2023.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2023/03/CPD_IEG-2023.pdf)

## 3.

# Analiza prevederilor Directivei 2004/113

### 3.1. Care este scopul acestei directive?

În scopul prevenirii discriminării pe criterii de sex, prezenta Directivă se aplică atât discriminării directe, cât și discriminării indirecte. Poate fi vorba despre o discriminare directă numai atunci când, pe criterii de sex, o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât o altă persoană aflată într-o situație similară. Prin urmare, de exemplu, diferențele între bărbați și femei în privința furnizării serviciilor de sănătate, care rezultă din diferențele fizice între bărbați și femei, nu se raportează la situații comparabile și nu constituie, prin urmare, o discriminare.

Interzicerea discriminării ar trebui să se aplice persoanelor care furnizează bunuri și servicii aflate la dispoziția publicului și oferite în afara domeniului vieții private și familiale, precum și tranzacțiilor care se derulează în acest cadru.

Directiva nu se aplică conținutului mijloacelor de informare sau al publicității, nici educației publice sau private.

Termenul „servicii” indică serviciile furnizate în schimbul unei remunerații. În înțelesul tratatelor, sunt considerate **servicii**<sup>12</sup> prestațiile furnizate în mod obișnuit în schimbul unei remunerații, în măsura în care nu sunt reglementate de dispozițiile privind libera circulație a mărfurilor, a capitalurilor și a persoanelor.

Serviciile cuprind în special: (a) activități cu caracter industrial; (b) activități cu caracter comercial; (c) activități artisanale; (d) activitățile prestate în cadrul profesiunilor liberale.

### 3.2. Aspectele cheie ale Directivei

**Directiva interzice:** orice tratament mai puțin favorabil al bărbaților sau femeilor din cauza sexului lor; orice tratament mai puțin favorabil al femeilor din cauza sarcinii sau maternității; hărțuirea sexuală sau orice incitare la discriminare în ceea ce privește oferta sau furnizarea de bunuri sau servicii.

Tratamentul diferențiat poate fi acceptat numai

dacă este justificat de un obiectiv legitim, cum ar fi, de exemplu, protecția victimelor abuzului sexual (în cazul creării de refugii pentru femei), libertatea de asociere (în contextul apartenenței la cluburi private unisex) sau organizarea de activități sportive unisex. Orice limitare trebuie să fie adecvată și necesară. Principiul egalității de tratament nu împiedică luarea de măsuri afirmative pentru prevenirea sau compensarea inegalităților de gen în domeniul bunurilor și serviciilor. Directiva stabilește doar cerințe minime pentru a permite țărilor UE să poată menține niveluri mai ridicate sau mai extinse de protecție.

**Aplicarea în domeniul asigurărilor:** Directiva interzice luarea în considerare a sexului la calcularea primelor și beneficiilor de asigurare în contractele de asigurare semnate după 21 decembrie 2007. Costurile asociate sarcinii și maternității nu trebuie să conducă la diferențe în ceea ce privește primele și beneficiile.

**Instituții care promovează egalitatea de tratament:** fiecare țară a UE mandatează unul sau mai multe organisme cu promovarea și monitorizarea egalității de tratament între bărbați și femei la nivel național. Aceste organisme sunt responsabile pentru: (i) oferirea de asistență individualizată victimelor; (ii) realizarea de studii independente; (iii) publicarea rapoartelor independente și formularea de recomandări.

**Apărarea drepturilor victimelor:** Directiva obligă țările UE să se asigure că victimele au acces la o procedură judiciară și/sau administrativă pentru a-și proteja drepturile și că victimele pot obține reparația sau despăgubirea corespunzătoare. Asociațiile, organizațiile și alte persoane juridice cu un interes legitim pot, de asemenea, să se angajeze într-o procedură judiciară și/sau administrativă pentru a permite victimelor să-și protejeze drepturile și să obțină reparații sau despăgubiri. Atunci când faptele prezentate în fața unei instanțe susțin prezumția existenței unei discriminări, revine pârâtului să dovedească că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament. În plus, statele UE trebuie să pună în aplicare sancțiuni în cazul încălcării principiului egalității de tratament.

<sup>12</sup> Art. 57 [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC_2&format=PDF)

### 3.3. Aplicabilitatea Directivei

Directiva a intrat în vigoare la 21 decembrie 2004 și ar fi trebuit să fie transpusă în legislația UE până la 21 decembrie 2007 cel târziu.

### 3.4. Context

Egalitatea între bărbați și femei este un principiu fundamental al Uniunii Europene, prevăzut la articolele 2 și 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană. Discriminarea de gen poate constitui un obstacol în calea integrării depline și cu succes a bărbaților și femeilor în viața economică și socială.

### 3.5. Termeni cheie

**Discriminare directă:** circumstanțe în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, din cauza sexului său, decât o altă persoană care, într-o situație similară, nu este, nu a fost sau nu ar fi.

**Discriminare indirectă:** circumstanțe în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră este susceptibilă să conducă la un dezavantaj specific pentru persoanele de sex opus, cu excepția cazului în care această dispoziție, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv de un obiectiv legitim și de mijloacele de realizare a acestui obiectiv care sunt adecvate și necesare.

**Hărțuire:** circumstanțe în care are loc un comportament nedorit legat de sexul unei persoane, cu scopul sau efectul de a ataca demnitatea persoanei și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

**Hărțuirea sexuală:** împrejurări în care are loc un comportament sexual nedorit, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, cu scopul sau efectul de a ataca demnitatea persoanei și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.



## 4.

# Analiza jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene în domeniul aplicării prevederilor Directivei

Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la aplicarea Directivei 2004/113/UE constă din hotărârile pe câteva cauze, după cum urmează:

**1. Hotărârea Curții din 4 februarie 2010 – Comisia Europeană v. Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (Cauza C-186/09)** cu privire la netranspunerea în termenul stabilit în ceea ce privește Gibraltarul<sup>13</sup> se referă la neadoptarea de către Gibraltar, în termenul stabilit a tuturor actelor normative pentru a se conforma prevederilor Directivei, Curtea obligând statul la cheltuieli de judecată. (A se vedea mai mult în Anexa nr.1).

**2. Hotărârea Curții din 1 martie 2011 – Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL și alții împotriva Consiliului de Miniștri (Cauza C-236/09)**<sup>14</sup> prin care Curtea a statuat că începând cu 21 decembrie 2012, articolul 5 alineatul (2) (care permite statelor membre în cauză să mențină, nelimitat în timp, o derogare de la regula primelor și prestațiilor unisex) din Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii este nevalid. (A se vedea mai mult în Anexa nr.1).

**3. Hotărârea Curții din 17 martie 2011 – Comisia Europeană v. Republica Polonă (Cauza C-326/09) – Netranspunere în termenul prevăzut**<sup>15</sup> constată că prin neadoptarea în termenul prevăzut a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma Directivei 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul acestei

directive, fiind obligată la plata cheltuielilor de judecată. (A se vedea mai mult în Anexa nr.1).

**4. Hotărârea Curții din 3 septembrie 2014 (cerere de decizie preliminară formulată de Finlanda) – procedura inițiată de X (Cauza C-318/13) privind calculul actuarial întemeiat pe speranța medie de viață în funcție de sexul beneficiarului indemnizației respective**<sup>16</sup> indică asupra faptului că Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că, pentru calcularea unei prestații legale de securitate socială care urmează să se plătească în urma unui accident de muncă, se aplică drept criteriu actuarial diferența de speranță de viață dintre bărbați și femei, în cazul în care prin aplicarea acestui criteriu despăgubirea unică ce urmează să se plătească în temeiul prestației menționate unui bărbat este mai redusă decât despăgubirea de care ar beneficia o femeie de aceeași vârstă, care se află într-o situație similară. La aprecierea circumstanțelor, instanța statului de trimitere, va trebui totodată să țină seama de posibilitatea acordată statelor membre de legiuitorul Uniunii, care s-a manifestat la articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, precum și la articolul 9 alineatul (1) litera (h) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în domeniul muncii. (A se vedea mai mult în Anexa nr.1).

<sup>13</sup> <https://bit.ly/3QRzZIP>

<sup>14</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:62009CJ0236>

<sup>15</sup> <https://bit.ly/47qmO2p>

<sup>16</sup> <https://bit.ly/3MVFxKS>

## 5.

# Exemple de bune practici și lecții învățate de transpunere a Directivei

## România

În România, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați<sup>17</sup>, republicată, reprezintă actul normativ prin care s-a asigurat armonizarea legislativă cu reglementările comunitare în materie. Implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii s-a realizat prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 61/2008<sup>18</sup>.

În Raportul de țară privind egalitatea de gen în România din 2022<sup>19</sup> al Rețelei Europene de Experti în Domeniul Juridic, în Domeniul Egalității de Gen și Nediscriminării ai Comisiei Europene se analizează modul în care normele UE sunt transpuse în dreptul național. Astfel, se pot atesta următoarele:

1. La 06 octombrie 2015, a fost reînființată **Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați** (ANES). Această agenție este un organism de specialitate al administrației publice naționale, cu personalitate juridică, aflată sub controlul Ministerului Muncii și Justiției Sociale; promovează principiul egalității de șanse și al tratamentului egal între femei și bărbați, cu scopul de a elimina toate formele de discriminare pe criterii de sex în toate politicile și programele naționale.

2. Potrivit articolului 24(1) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, ANES controlează o structură națională numită **Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați**, compusă din reprezentanți ai diferitelor ministere sau ai altor organisme de la nivelul administrației naționale, inclusiv ai societății civile. Această Comisie Națională discută rapoartele depuse de comisiile locale echivalente din fiecare județ, care sunt formate din reprezentanți ai diferitelor instituții de la nivelul administrației locale care se ocupă

de aspecte care au legătură cu egalitatea de șanse între femei și bărbați. O perioadă, Comisia Națională și comisiile la nivel local nu au mai activat; egalitatea de gen nu era o prioritate. În iulie 2018, Ministerul Muncii și Justiției Sociale a încercat să revigoreze comisiile la nivel județean (COJES), menționând în mod explicit care instituții la nivel local numesc președintele, vicepreședintele și secretarul executiv al acestor comisii. Modificarea a avut ca scop asigurarea reprezentării și contribuției instituțiilor locale care au competențe și care ar putea contribui la combaterea violenței împotriva femeilor, cum ar fi Direcția generală de asistență socială și protecția a copilului (DGASPC).

3. O modificare a Legii egalității de șanse între femei și bărbați din 19.07.2018 a introdus profesiile de **expert în egalitate de șanse și specialist în egalitate de șanse** care lucrează la nivelul angajatorilor pentru evaluarea inegalităților de gen și propune soluții. Noul amendament a creat și posibilitatea, deși nu obligația angajatorilor publici și privați cu peste 50 de salariați de a atribui competențele menționate mai sus unui salariat sau de a angaja un expert/specialist în egalitatea de gen.

4. Totodată, Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare a instituit sistemul general anti-discriminare care acoperă discriminarea de sex/gen, printre multe alte motive protejate. Organismul național de egalitate care are un mandat general de a examina toate cazurile de discriminare este **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării** (CNCD). Orice reclamații privind presupusele cazuri de discriminare de sex/gen primite de Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse pentru Femei și Bărbați sunt transmise CNCD.

5. Poliția română, de exemplu, a elaborat o **broșură<sup>20</sup> privind egalitatea de șanse și tratament** cu scopul facilitării înțelegerii de către colabora-

<sup>17</sup> <http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/L202-2002-R.pdf>

<sup>18</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/93183>

<sup>19</sup> <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5703-romania-country-report-gender-equality-2022-1-35-mb>

<sup>20</sup> <https://bit.ly/3MWMR9b>

torii de poliție a egalității de șanse și integrarea acestei abordări în activitatea de zi cu zi. Broșura cuprinde definiții, cadrul legal european în care se prevăd principiile egalității de tratament între femei și bărbați și combaterea discriminării, inclusiv Directiva 2004/113, cadrul legal național.

6. Un alt exemplu e oferit de Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor care a elaborat în 2023 un **Plan de acțiune** privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru 2023-2027<sup>21</sup>. Acest plan are ca scop asigurarea unui mediu organizațional pentru a sprijini egalitatea de gen și o cultură incluzivă, stabilind liniile directoare menite să asigure egalitatea de șanse și de tratament cu respectarea prevederilor legislației naționale și europene. Documentul conține definiții și explicații pentru termenii utilizați, principiile generale din domeniu, cadrul juridic intern în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, listarea directivelor europene transpuse, reglementări specifice la nivel ministerial. Planul conține activități, termen de realizare, indicatori și subdiviziunea responsabilă pentru implementare. Printre activități pot fi enumerate: desemnarea Responsabilului cu aplicarea atribuțiilor specifice în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; informarea angajaților cu privire la acest plan; diagnoza – analiza situației actuale la nivelul ministerului (cu identificarea principalelor probleme și stabilirea domeniilor prioritare); dezvoltarea Planului prin consultarea angajaților; conformitatea planului cu strategiile specifice existente și aprobate; monitorizarea și evaluarea acestuia; analiza activității de recrutare și selecție a noilor angajați pentru asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați; redactarea planurilor de formare continuă și dezvoltarea carierei fără discriminări pe criterii de gen, elaborarea politicii privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, etc.

7. Cu toate că în ultimii ani se pot observa progrese mai ales în ceea ce privește **conștientizarea** existenței unei inegalități de gen la nivelul societății, mai sunt încă multe de făcut. Schimbarea mentalității prin asumarea unor atitudini și comportamente sociale și politice în spiritul egalității de gen depinde în continuare, în cea mai mare măsură, de educație. De-a lungul anilor, introducerea perspectivei de gen în educație s-a făcut în diferite forme și folosind instrumente dintre cele mai variate. Consecințele acestor măsuri au avut efecte vizibile, pornind de la reducerea diferențelor de gen în ceea ce

privește accesul la educație, până la structurarea unor teorii de gen în mediul academic. Cu toate acestea, sunt necesare în continuare măsuri de combatere a stereotipurilor de gen în sistemul de învățământ, prin evaluarea perspectivei de gen a procesului educațional și prin continuarea campaniilor de informare și conștientizare destinate atât cadrelor didactice cât și elevilor.<sup>22</sup>

8. Universitatea din București, de exemplu, a elaborat un **Plan de Egalitate de Gen 2022-2024**<sup>23</sup>. Planul prevede câteva obiective, printre care integrarea dimensiunii de gen în cercetarea academică interdisciplinară, în conținuturile programelor academice, asigurarea echilibrului între viața profesională și viața privată, responsabilități de îngrijire, prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării pe criteriul de sex/gen, comunicarea instituțională pentru egalitate de gen.

Raportul de țară pentru 2022 pentru România prevede următoarele categorii în privința cărora s-a raportat **progresul în implementarea** Directivei 2004/113:

## **9. Bunuri și servicii (Directiva 2004/113)**

### **9.1 Contextul general (legal)**

*9.1.1 Opinii și rapoarte privind dificultățile legate de accesul egal la și furnizarea de bunuri și servicii*

*Nu au fost publicate studii și/sau rapoarte în România pe parcursul ultimilor cinci ani, care să ofere o perspectivă asupra dificultăților cu care se pot confrunta bărbații și femeile în ceea ce privește accesul egal la bunuri și servicii și furnizarea acestora. Nu se cunosc nici plângeri.*

*9.1.2 Probleme specifice de discriminare în mediul online/domeniul digital/economia platformelor*

Autorul raportului nu a asistat la apariția unor probleme specifice de discriminare privind accesul și furnizarea de bunuri și servicii în mediul online/domeniul digital/economia platformelor.

*9.1.3 Dezbatere politică și societală*

Nu a existat nicio dezbatere politică și/sau societală pe această temă.

### **9.2 Interzicerea discriminării directe și indirecte**

<sup>21</sup> <https://bit.ly/46GD1c9>

<sup>22</sup> [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Transparenta/Dezbateri\\_publice/2014-01-24\\_Anexa\\_1\\_Strategia.pdf?fbclid=IwAR1MDS6VR5QzAAAnwT52Cnh0Y4PI8DR7OKWBI\\_BQCckO0yqWubCpB9nxcITM](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Transparenta/Dezbateri_publice/2014-01-24_Anexa_1_Strategia.pdf?fbclid=IwAR1MDS6VR5QzAAAnwT52Cnh0Y4PI8DR7OKWBI_BQCckO0yqWubCpB9nxcITM)

<sup>23</sup> <https://gep.unibuc.ro/>

Legislația națională interzice discriminarea directă și indirectă pe criterii de sex în accesul și furnizarea de bunuri și servicii. Legea anti-discriminare<sup>24</sup> și Legea egalității de gen<sup>25</sup> au un domeniu personal mai larg decât domeniul ocupării forței de muncă. Alte motive decât sexul sunt, de asemenea, acoperite în legătură cu accesul egal la bunuri și servicii. Cu toate acestea, Guvernul României a decis să adopte un act legislativ separat care transpune exclusiv Directiva 2004/113/CE<sup>26</sup>. Deși transpune în totalitate Directiva, această lege a bunurilor și serviciilor are numeroase prevederi care arată o suprapunere cu legislația existentă în domeniul egalității și nediscriminării. Acest lucru este problematic deoarece creează fragmentare a prevederilor legale în domeniul egalității de gen.

### 9.3 Domeniul de aplicare material

Legea bunurilor și serviciilor reproduce exact domeniul de aplicare prevăzut de Directiva 2004/113/CE. Se aplică tuturor persoanelor care furnizează bunuri și servicii disponibile publicului larg, persoanelor juridice publice sau private și organismelor publice.

### 9.4 Excepții

Legislația națională a aplicat excepțiile de la domeniul material, așa cum sunt specificate la articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2004/113/CE, în ceea ce privește conținutul mass-media, publicitatea și educația. Conform Legii bunurilor și serviciilor, bunurile și serviciile sunt oferite în afara domeniului vieții private și de familie și nu se aplică mass-mediei și reclamei, educației și angajării, inclusiv activității independente. Astfel de limitări legale sunt în contradicție cu legislația românească, care depășește cerințele Directivei 2004/113/CE în vigoare chiar înainte de adoptarea Legii bunurilor și serviciilor. În primul rând, Legea anti-discriminare nu permite nicio excepție în domeniul bunurilor și serviciilor publice. În al doilea rând, Legea egalității de gen se aplică serviciilor din domeniul educației, mass-media și al publicității. În plus, modificarea din 2015 a Legii egalității de gen a introdus obligația explicită pentru companiile de publicitate să nu folosească stereotipuri de gen în producțiile lor. Această situație

sugerează că Guvernul a efectuat destul de clar un exercițiu de copiere pentru a reproduce Directiva privind bunurile și serviciile prin adoptarea acestei noi legi, ignorând în același timp normele existente.

În practică, CNCD aplică Legea anti-discriminare. De exemplu, într-un dosar privind o reclamă pentru un centru de alpinism din București, CNCD a deschis un dosar din oficiu și a constatat discriminare directă pe motiv de sex<sup>27</sup>. Anunțul consta într-un banner cu ilustrarea unei femei cu picioarele desfăcute larg și sloganul: „Întotdeauna deschis”. Într-un alt caz, CNCD a sancționat o asociație de fotbal pentru că a refuzat să organizeze competiții de fotbal pentru femei, în ciuda reglementărilor interne care prevăd că trebuie să organizeze astfel de competiții dacă există solicitări din partea organizațiilor membre. În acest caz, CNCD a aplicat trei amenzi administrative: persoanei juridice, președintelui acesteia și secretarului său general, în valoare totală de 1 473 EUR (7 000 RON)<sup>28</sup>.

### 9.5 Justificarea diferențelor de tratament

Autorul nu a putut identifica niciun regulament sau jurisprudență în cazul în care diferențele de tratament în furnizarea de bunuri și servicii au fost justificate în dreptul național (a se vedea articolul 4 alineatul (5) din Directiva 2004/113/CE).

### 9.6 Factori actuariali

Legislația națională garantează că utilizarea sexului ca factor în calcularea primelor și a prestațiilor în scopul asigurării și al serviciilor financiare conexe nu are ca rezultat diferențe între primele și beneficiile persoanelor fizice (a se vedea articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2004/113/CE). La 30 aprilie 2013, Parlamentul a implementat rezultatele cauzei Test-Achats prin adoptarea Legii nr. 128/2013 de abrogare a alineatelor referitoare la utilizarea sexului ca factor de evaluare a riscului pe baza unor date actuariale și statistice relevante și exacte. (Articolul 7(4)-(5) din Legea bunurilor și serviciilor). De asemenea, la 11 septembrie 2013, Comisia de Supraveghere a Asigurărilor a adoptat norme de reglementare a primelor și beneficiilor

<sup>24</sup> Ordonanța Guvernului nr.137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

<sup>25</sup> Legea nr.202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

<sup>26</sup> Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii

<sup>27</sup> CNCD (2019), Decizia nr. 332 din 10.6.2019

<sup>28</sup> CNCD (2019), Decizia nr. 842 din 20.11.2019

unisex<sup>29</sup>. Normele prevăd că „sexul, ca factor actuarial în calcularea primelor și beneficiilor, nu ar trebui să determine diferențe între prime și beneficii pentru persoana asigurată” (Articolul 3(2)). Toate contractele încheiate înainte de intrarea în vigoare a normelor care au urmat excepția prevăzută de legea veche urmează să fie raportate anual Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor (art. 6). Mai mult, normele prevăd că toate companiile de asigurări au obligația de a elabora și aplica norme și proceduri privind colectarea, prelucrarea, publicarea și actualizarea datelor statistice și actuariale utilizate pentru calcularea primelor și/sau a prestațiilor (art. 4).

### **9.7 Interpretarea excepției cuprinse la articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113.**

Diferențele proporționale între primele și beneficiile persoanelor fizice în cazul în care utilizarea sexului este un factor determinant în evaluarea riscului, pe baza unor date actuariale și statistice relevante și exacte, nu mai sunt permise de lege. Mai mult decât atât, sexul ca factor de evaluare a primelor și beneficiilor în cadrul serviciilor de asigurare și al serviciilor financiare asociate nu trebuie să determine diferențe de prime și beneficii pentru persoana asigurată în toate contractele încheiate de această persoană.

### **9.8 Măsuri privind acțiuni pozitive (articolul 6 din Directiva 2004/113)**

România nu a adoptat nicio măsură de acțiune pozitivă în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii.

### **9.9 Probleme specifice legate de sarcină, maternitate sau paternitate**

Autorul nu a putut identifica probleme specifice de discriminare pe motive de sarcină, maternitate sau paternitate în România în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii.

### **9.10 Evaluarea implementării**

Legislația națională care pune în aplicare te-

mele de drept UE discutate în acest capitol este satisfăcătoare.

### **9.11 Alte aspecte**

Accesul la avort, ca serviciu de asistență medicală legal în România și care este necesar exclusiv femeilor, a fost îngreunat semnificativ din cauza crizei COVID-19. ONG-urile au raportat că marea majoritate a spitalelor au încetat să ofere acest serviciu de asistență medicală, în special în cele câteva săptămâni de stare de urgență, deoarece au considerat că nu este asistență medicală esențială. Prin urmare, doar 11 % din 112 spitale analizate și niciun spital din capitală nu a furnizat servicii legale de avort în aprilie 2020, când Centrul ONG FILIA a efectuat cercetări telefonice.<sup>30</sup> Ministerul Sănătății a confirmat că mai mult de jumătate din spitalele intervievate oficial nu efectuează avort la cerere.<sup>31</sup>

Exemple negative din România:

- ▶ Vânzarea biletelor la meciurile de fotbal este destinată exclusiv bărbaților.
- ▶ Spitalele le permit doar femeilor (mamelor) să își îngrijească copiii mici care sunt internați.
- ▶ Un spectacol de striptease cu ocazia zilei de 8 Martie care permitea accesul în public numai femeilor.

De asemenea, România a instituit în Legea privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați<sup>32</sup> câteva noțiuni/sintagme asupra cărora urmează a se reflecta:

„**sex** – ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații”;

„**gen** – ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați”;

„**stereotipuri de gen** – sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracte-

<sup>29</sup> Comisia de Supraveghere a Asigurărilor, Norma nr.11/2013 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la serviciile din domeniul asigurărilor și furnizarea de servicii în domeniul asigurărilor, publicată în Jurnalul Oficial nr. 593 din 20.9.2013.

<sup>30</sup> FILIA Centre (2020) 'How did COVID-19 change Romanians' access to abortion on demand?' (extensive information on the research carried out by FILIA Centre). <https://coronavirus.centrulfilia.ro/avortul-si-covid19/?fbclid=IwAR140VUc502bsTDzk-jWuD5egF8ADD0Ym74w--2CDQHXMtelltXqB7XOs4>

<sup>31</sup> FILIA Centre (2020), Communication of 5 November 2020 <https://www.facebook.com/centrul.filia/posts/3571873859525386/>

<sup>32</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>

risticile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații”;

„**bugetare din perspectiva de gen** – 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”;

„**violență de gen** – 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”;

„**formule flexibile de lucru** – posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru”. Respectiv (Art. 10 al legii prevede)- *Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare în sensul prezentei legi.*”

România a adoptat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii, modificată prin Legea nr. 128 din 26 aprilie 2014. Consiliul Autorității de Supraveghere Financiară a emis Norma nr. 11 din 11 septembrie 2013 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la serviciile din domeniul asigurărilor și furnizarea de servicii în domeniul asigurărilor.

Dezavantajele acestei opțiuni alese de România sunt că odată cu adoptarea acestei Ordonanțe de urgență, nu au fost ajustate și modificate în mod corespunzător cele două legi – a egalității de șanse și anti-discriminării, respectiv se dublează, se contrazic sau se fragmentează prevederile.

## Irlanda

Comisia Irlandeză pentru Drepturile Omului și Egalitate a publicat în 2020 un *Ghid privind drepturile pe care le aveți în cazul în care sunteți discriminat(ă) în ceea ce privește accesul la bunuri sau servicii*. Broșura informativă explică elementele principale ale Legilor privind statutul egal din 2000-2018. De asemenea, broșura ghidează persoanele, pas cu pas, cum să-și revendice drepturile în baza legilor, în cazul în care consideră că au fost discriminați. Broșura explică pașii în depunerea plângerii, competențele instituției care soluționează plângerile cetățenilor, precum și procedura de examinare/ soluționare a acesteia.

Extrase:

CE ESTE INTERZIS?

Persoanele nu pot discrimina (cu rezerva anumitor excepții):

- ▶ când furnizează bunuri și servicii populației, în general, sau unei categorii a populației;
- ▶ indiferent dacă acestea sunt gratuite sau dacă bunurile și serviciile sunt vândute, închiriate sau contractate sau schimbate; sau
- ▶ când asigură acces la și permit utilizarea oricărui spațiu sau facilitate.

CE REPREZINTĂ UN SERVICIU?

Un serviciu este o acțiune (de orice natură) care include facilități pentru:

- ▶ activități bancare, asigurări, subvenții, împrumuturi, credite sau finanțări;
- ▶ divertisment, recreere sau înviorare;
- ▶ activități culturale;
- ▶ transport sau călătorii;
- ▶ un serviciu sau o facilitate oferită de un club (disponibil(ă) populației sau unei categorii a populației);
- ▶ o activitate profesională sau un serviciu profesional; și
- ▶ servicii publice furnizate de stat (de exemplu în domeniul sănătății, autoritățile locale etc.). Această listă nu este exhaustivă. Legile prezintă o imagine de ansamblu a ceea ce constituie un serviciu.

## Excepții pe „criteriul de gen”

Servicii de estetică/cosmetică – nu constituie discriminare în temeiul legilor ca o persoană să fie tratată diferit pe criteriul de gen atunci când este vorba despre oferirea serviciilor estetice, cosmetice sau similare, care presupun contact fizic între prestatorul de serviciu și beneficiar.

Rușine sau intimitate – nu constituie discriminare în temeiul Legilor situația în care o persoană este tratată diferit față de altă persoană pe criteriul de gen, atunci când este posibil să apară, în mod rezonabil, un sentiment de rușine sau o încălcare a intimității din cauza prezenței unei persoane de alt gen.

## Excepții pe „criteriul religiei”

Legile permit furnizarea de bunuri și servicii în scopuri religioase.

## Evenimente sportive

Tratamentul diferit pe criterii de gen, vârstă sau dizabilitate sau bazat pe naționalitate în ceea ce privește asigurarea sau organizarea facilităților sau evenimentelor sportive este permis dacă:

- ▶ diferențele sunt necesare, în mod rezonabil, având în vedere natura facilității sau a evenimentului; și
- ▶ sunt relevante pentru scopul facilității sau a evenimentului.

## Teatru și divertisment

Tratamentul diferit pe criterii de gen, vârstă, dizabilitate sau rasă în conexiune cu un spectacol de teatru sau altă formă de divertisment este permis dacă diferența este necesară, în mod rezonabil, din motive de autenticitate, estetică, tradiție sau obiceiuri.

Regula generală prevede că nu poate exista discriminare pe criteriile specificate referitor la:

- ▶ întrebuintarea oricărei proprietăți;
- ▶ încetarea unui contract de închiriere;
- ▶ asigurarea spațiilor locative sau a oricăror servicii sau dotări conexe; sau
- ▶ încetarea furnizării cazării.

Clădirile sau spațiile locative trebuie să fie disponibile populației, în general, sau unei categorii a populației.

## Excepție pe criteriul genului

Nu constituie discriminare în temeiul Legilor ca spațiile locative să fie furnizate persoanelor de același gen în situațiile în care ar fi posibil, în mod rezonabil, să apară rușinea sau încălcarea intimității prin prezența unei persoane de alt gen.

## Practicile altor state

### Noțiunea de servicii

Serviciile trebuie înțelese în sensul articolului 57 din TFUE. Conform dispoziției menționate și jurisprudenței relevante a CJUE, un serviciu trebuie să constituie o activitate economică, adică să fie furnizat, în mod normal, în schimbul unei remunerații. Curtea a considerat că, de exemplu, activitățile desfășurate de membrii unei comunități religioase sau filosofice ar putea constitui o activitate economică, la fel cum ar putea și activitățile desfășurate de către o asociație sportivă de amatori. Este bine stabilit de jurisprudență, în special în domeniul serviciilor de sănătate, că serviciul trebuie să fie plătit, în mod necesar, de către cei pentru care este prestat. Prin urmare, Directiva se aplică tuturor bunurilor și serviciilor furnizate în schimbul unei remunerații. Acțiunile din sectorul public care presupun exercitarea autorității publice (de exemplu, de către poliție) fără vreo furnizare de „servicii” nu intră în sfera de aplicare a Directivei.<sup>33</sup>

Directiva prevede egalitatea de tratament dintre femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii, precizând în același timp că se referă la bunuri și servicii care se află la „dispoziția publicului” și care sunt „oferite în afara sferei vieții private și de familie” [articolul 3 alineatul (1)]. Nelămuririle care ar putea apărea privind sfera exactă de aplicare a Directivei ar putea avea un rol important în hotărârile Curții.

Noțiunea de servicii „aflate la dispoziția publicului” și „oferite în afara sferei vieții private și de familie” ar exclude, a contrario, din sfera de aplicare a Directivei, activitățile din cadrul relațiilor care intră exclusiv în sfera vieții private și de familie și care nu se află la dispoziția publicului. Acest lucru se întâmplă în cazul în care oferta de bunuri sau servicii nu este făcută în spațiul public (de exemplu, printr-o reclamă într-un ziar sau pe un site accesibil publicului), ci bunurile și serviciile sunt oferite unui cerc restrâns de persoane (membri ai familiei, prieteni, colegi sau alți cunoscuți). În plus, această excludere se referă și la situațiile în care proximitatea față de sfera per-

<sup>33</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015DC0190>

sonală a persoanei care oferă bunuri sau servicii influențează alegerea partenerului contractual într-o mai mare măsură decât considerațiile economice obișnuite.<sup>34</sup>

## 1. Tratament egal

### 1.1. Discriminare pe bază de sex și schimbarea genului

Principiul egalității de tratament și nediscriminare se referă și la schimbarea genului. Unele state au incorporat în mod explicit schimbarea genului ca motiv specific de discriminare. Belgia, Suedia și Regatul Unit fac referire explicită la modificare ori intenția de modificare a genului, în timp ce Republica Cehă și Slovacia se referă la identitatea sexuală. Irlanda, Malta, Muntenegru și Portugalia interzic discriminarea în baza schimbării genului în domeniul muncii. În Bulgaria, de exemplu, legislația prevede că discriminarea pe bază de sex include și cazurile de schimbarea genului. În unele state, autoritățile de egalitate au raportat probleme privind accesul persoanelor transsexuale la servicii legate de domeniul sănătății. De exemplu în Franța, schimbarea genului nu a fost luată în considerare de autoritatea bancară, iar în Polonia statul nu acoperă financiar accesul la serviciile de sănătate în caz de tranziție de la un gen la altul. Pe de altă parte, Serbia extinde asigurarea medicală pentru schimbarea genului în situația în care persoana asigurată acoperă cel mult 65% din costurile serviciilor medicale.

### 1.2. Hărțuirea sexuală

Rapoartele naționale indică că în Cipru, Germania, Islanda, Muntenegru și Slovenia interzicerea hărțuirii sexuale nu a fost implementată în afara domeniului muncii și instruirii vocaționale. Aceasta trezește îngrijorări cu privire la interzicerea hărțuirii sexuale în accesul la bunuri și servicii. Un alt domeniu care arată tendințe alarmante este domeniul serviciilor de transport public. Un studiu efectuat în Franța arată că 100% din 600 de femei intervievate au avut experiențe de cel puțin o formă de hărțuire pe baza de gen în utilizarea trenului.<sup>35</sup> Din cauza contextului trenurilor publice, cum ar fi supraîncărcarea pe de o parte și izolarea pe de altă parte, e dificil de controlat și prevenit hărțuirea sexuală, în pofida legislației naționale care prevede interzicerea acesteia. Au apărut întrebări, de asemenea, și cu privire la responsabilitatea prestatorului de servicii pentru hărțuirea terților. În schimb, unele state membre au luat inițiative care vizează

creșterea gradului de conștientizare și prevenirea incidentelor hărțuirii sexuale în serviciile de transport public. De exemplu, Project Guardian din Marea Britanie și-a propus să reducă agresiunile sexuale și comportamentele sexuale nedorite în transportul public din Londra.<sup>36</sup>

### 1.3. Sarcina și maternitatea

În unele state legislația națională nu include definiții specifice ale sarcinii sau maternității în calitate de formă a discriminării pe bază de gen în acest domeniu (cum ar fi Lituania, Serbia și Portugalia). Mai degrabă legislația națională a acestora se bazează pe interdicția generală cu privire la discriminarea pe bază de gen. Conform unora, această abordare nu merge suficient de departe, iar legislația care implementează Directiva ar trebui să conțină prevederi mai clare cu privire la sarcină și maternitate. De exemplu, legea națională a Portugaliei interzice în mod expres orice cerere de informații de la o femeie care solicită acces la bunuri și servicii cu privire la posibila sa stare a sarcinii, cu excepția când aceste solicitări de informații au ca scop protecția sănătății sale. Lipsa unei prevederi specifice referitoare la sarcină și maternitate poate crea impresia greșită că aceste femei sunt discriminate doar atunci când sunt tratate diferit în domeniile reglementate în mod specific de lege, și anume accesul la informații privind sarcina și clauzele din contractele de asigurare și financiare, ceea ce poate face discriminarea „mai puțin vizibilă și mai dificil de abordat”.

De asemenea, există probleme practice cu privire la restricțiile privind alăptatul în incinta prestatorilor de servicii sau accesul cu rampă pentru cărucior la acele servicii. În Polonia au fost raportate cazuri în care femeile care alăptau în public au fost rugate să părăsească sediul (de exemplu, centre comerciale și restaurante). În Irlanda, Tribunalul Egalității a decis că insistența unui teatru ca o mamă care alăptează un copil de doi ani trebuie să plătească pentru un al doilea bilet nu a fost discriminatorie, deoarece mama și copilul nu erau una și aceeași. Poate pentru că aceste probleme nu sunt percepute, strict vorbind, ca legale, există foarte puțină jurisprudență în acest domeniu. O excepție este cazul Ungariei, unde deplasarea cu un cărucior pare a fi o provocare pentru părinți, mai ales în mediul rural. Aici, au existat numeroase cazuri în care reclamantii s-au confruntat cu discriminare atunci când au încercat să folosească serviciile cu copii mici așezați într-un cărucior. Într-un caz, o mamă a inițiat o procedură împotriva unei

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh\\_avis\\_harcelement\\_2015-04-16-vio-16.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_2015-04-16-vio-16.pdf)

<sup>36</sup> [https://www.btp.police.uk/advice\\_and\\_information/how\\_we\\_tackle\\_crime/project\\_guardian.aspx](https://www.btp.police.uk/advice_and_information/how_we_tackle_crime/project_guardian.aspx)



companii de autobuze de transport public, care i-a cauzat în mod regulat dificultăți atunci când a călătorit cu copilul ei care folosea un cărucior. Într-un alt caz, farmacistul a solicitat părinților să lase căruciorul în afara farmaciei, făcând referire la reglementări igienice inexistente atunci când a fost întrebat despre motivul solicitării. În ambele cazuri, Autoritatea pentru Egalitatea de Tratamente a concluzionat că părinții au suferit o discriminare directă din cauza maternității/paternității lor. În consecință, contraveniențelor li s-a aplicat o amendă.

În calitate de bune practici pot fi menționate următoarele:

În multe state membre, testele clinice legate de sarcină sunt scutite de plată (Italia, Regatul Unit).

În Italia, a avea copii este privit ca un motiv preferențial pentru a avea acces la locuință.

În Marea Britanie, Legea privind egalitatea din 2010 a făcut ilegal ca oricine să ceară unei femei care alăptează să părăsească un loc public, cum ar fi o cafenea, un magazin sau transportul public.

În unele state membre (Olanda), discriminarea în ceea ce privește sarcina și maternitatea în contextul bunurilor și serviciilor are loc în principal în accesul la serviciile de sănătate conexe contractelor de asigurare. Acest lucru se datorează practicii larg răspândite de a stabili o perioadă inițială în care contractul nu are efect; unde această perioadă poate acoperi durata sarcinii unei femei. Discriminarea legată de sarcină și maternitate se extinde și în alte domenii relevante. În Polonia, de exemplu, au existat cazuri de refuz de a închiria apartamente femeilor însărcinate. Niciun astfel de caz nu a putut fi identificat ca fiind adus în instanțe. Lituania menționează refuzul de a furniza servicii de creditare din cauza sarcinii și a pierderilor aferente de venit. Austria a raportat plângerea unei studente însărcinate al cărei contract de închiriere cu un cămin studentesc condus de o biserică a fost anulat după ce aceasta a rămas însărcinată.

Mai există o practică standard a companiilor aeriene care impune condiții femeilor însărcinate care călătoresc. În general, femeile însărcinate pot zbura după 28 de săptămâni de sarcină numai dacă dețin un certificat medical care să

ateste că sunt „apte să zboare”. După încă câteva săptămâni există o interdicție totală. S-a subliniat că numărul de săptămâni „de calificare” a variat în funcție de politica companiei aeriene și, prin urmare, variază și între statele membre. O astfel de practică este adesea justificată de o companie aeriană din motive de sănătate și siguranță, deși nu pare să existe o cercetare clară care să susțină aceste politici. Mai degrabă ar părea că companiile aeriene doar încearcă să evite inconveniențe accidentale în timp ce se află în aer.

Timpul petrecut de femei în creșterea și îngrijirea copiilor presupune că femeile au mai puțin timp la dispoziție nu doar pentru a fi angajate ci și de a utiliza servicii<sup>37</sup>. Statisticile demonstrează că 71% de mame singure nu pot face față cheltuielilor financiare neașteptate, pe când procentul taților singuri e de 41%. 22% din mame singure nu-și pot permite o mașină comparativ cu doar 8% din tați singuri.<sup>38</sup> Se poate concluziona, că în UE și practic în toate state membre: mamele singure sunt mai expuse riscului de sărăcie decât tații singuri și decât cuplurile cu copii. Mamele singure sunt într-un dezavantaj deosebit, în comparație cu tații singuri (și de asemenea, comparativ cu majoritatea celorlalte categorii de bărbați) în accesarea bunurilor și serviciilor; servicii bune de îngrijire a copiilor sunt, în general mai puțin accesibile mamelor singure în comparație cu tații singuri; aceste mame sunt, prin urmare, dezavantajate în ceea ce privește dezvoltarea unei cariere, ceea ce ar putea genera diferențe salariale și, ulterior, diferențe de pensie.

Accesul la produse și servicii medicale – cele mai grave efecte ale discriminării indirecte de gen, judecând după rezultate, se întâmplă în sectorul accesului la medicamente și proceduri, în cazuri de risc pentru moarte timpurie, boală sau dizabilitate pe tot parcursul vieții sau descendenți afectați: acest lucru poate apărea prin testarea insuficientă a medicamentelor sau a procedurilor medicinale pentru femei, în sarcină sau în timpul alăptării. Oferirea bărbaților și femeilor exact același tratament medical când constituția lor fizică ar necesita un tratament diferit, ajustat, constituie discriminare. Între 2007 și 2014, la peste 14 000 de femei (în Franța) li s-a prescris Dépakine, Dépamidă sau Dépakote, medicamente în care substanța activă este valproat, prescris pentru afecțiuni de epilepsie, tulburare bipolară sau pentru a preveni migre-

<sup>37</sup> [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS\\_STU\(2017\)593787\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS_STU(2017)593787_EN.pdf)

<sup>38</sup> EIGE: Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU, Review of the Implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for action, 29 November 2016 <http://eurogender.eige.europa.eu/posts/new-report-eige-poverty-gender-and-intersecting-inequalities-eu>

nele. În consecință, mii de copii s-au născut cu probleme grave de sănătate<sup>39</sup>. Cu toate acestea, „diferența de gen în cercetarea medicală” este doar un aspect al discriminării indirecte privind accesul la produse și servicii de sănătate. Există și alte dimensiuni ale accesului specific de gen la produse și proceduri legate de sănătate, în special aspectele legate de autodeterminare și libertatea de alegere.

De asemenea, într-un Raport al Parlamentului European cu privire la egalitatea de gen și politicile de taxare în Uniunea Europeană din 2018<sup>40</sup>, se indică asupra faptului că taxarea indirectă se referă și la produsele de igienă pentru femei, care este o problemă permanentă în UE. Plan International UK a estimat că 1 din 10 fete nu își pot permite produse sanitare. Parlamentul European regretă faptul că produsele de igienă pentru femei și produsele și serviciile de îngrijire [...] nu sunt încă considerate bunuri de bază în toate statele membre; invită toate statele membre să elimine așa-numita „taxă de îngrijire și tampon” utilizând flexibilitatea introdusă în Directiva TVA și aplicând scutiri sau cote de TVA de 0 % acestor bunuri de bază esențiale; recunoaște că o reducere a prețului ca urmare a unei scutiri de TVA pentru aceste produse ar avea un beneficiu incomensurabil pentru femeile tinere; sprijină mișcările întreprinse pentru a promova disponibilitatea pe scară largă a aprovizionării sanitare și încurajează statele membre să furnizeze produse complementare de igienă feminină în anumite spații (publice) precum școli, universități și adăposturi pentru persoane fără adăpost, precum și pentru femeile din medii cu venituri mici, cu scopul de a eradica sărăcia legată de produsele sanitare în toaletele publice din UE.

## 2. Implementări sectoriale

Directiva poate avea impact asupra următoarelor sectoare

### 2.1. Servicii de sănătate sexuală și reproductivă

Deși teoretic este fezabilă, aplicarea Directivei 2004/113/CE la sănătatea sexuală și reproductivă este oarecum complexă. De exemplu, s-ar putea aplica în cazurile în care serviciile de sănătate sexuală și reproductivă sunt refuzate oricărui sex? Este crucial de identificat dacă avortul poate fi considerat ca serviciu. De exemplu dacă persoana trebuie să achite pentru o intervenție în alt stat membru, dacă nu ar fi fost obligat să achite în statul gazdă. Respectiv, autoritățile de egalitate din state membre propun ca definiția pentru bunuri și servicii să acopere toate servi-

ciile conexe referitoare la sănătate, inclusiv cele finanțate de stat. O altă provocare o constituie proceduri ca fertilizarea in vitro sau de surrogat. Acestea pot ridica probleme de acces la persoane de același sex sau posibilă discriminare pe bază de sex.

### 2.2. Asigurări, servicii financiare și pensii private

Ungaria permite, de exemplu, derogări de la regula unisex pentru asigurări de viață și de boală per grup.

În ceea ce privește pensiile care nu sunt legate nici de angajare, nici de sistemul juridic de securitate socială, cum ar fi cazul în care o persoană contractează o poliță de pensie privată prin intermediul unei companii de servicii financiare, chiar dacă Directiva impune obținerea egalității la calcularea cuantumului anuității, aceasta ar fi doar o parte a soluției. Adevărata întrebare care rămâne este de ce femeile au mai puțini bani pentru a investi într-o politică de pensii? Directiva 2004/113/CE pur și simplu nu abordează cauzele pentru care femeile primesc anuități mai mici sau venituri mai mici din pensie. Nu ia în considerare problemele cu care se confruntă femeile pe piața muncii, care se reflectă apoi în capacitatea lor de a accesa asigurări și servicii financiare conexe, inclusiv pensii private. De o preocupare și un interes deosebit în ceea ce privește decalajul de pensii, sunt propunerile anumitor state membre (Ungaria, Germania, Polonia) de a număra acei ani în care femeile au rămas în afara pieței muncii din cauza concediului de maternitate (nu doar timpul permis oficial de lege, ci de asemenea ani suplimentari în care femeile decid să rămână acasă și să-și crească copiii) ca parte a experienței de muncă necesare pentru a primi o pensie. Deși par a fi benefice pentru femei, astfel de propuneri ar risca să încurajeze femeile să rămână în afara pieței muncii pentru o perioadă mai lungă de timp.

Prevederile Directivei se referă la asigurări și pensii care sunt private, voluntare și în afara relațiilor de muncă. Anumite state membre (Bulgaria, Republica Cehă, Cipru, Danemarca, Letonia și Suedia) l-au aplicat schemelor de pensii ocupaționale pentru a interzice utilizarea genului în determinarea, de exemplu, a cotelor contribuțiilor, a beneficiilor și a valorilor de transfer. Acest progres este încurajator.

### 2.3. Economia platformelor

Economia platformelor sau partajată (colaborativă) se referă la un model de afaceri relativ nou,

<sup>39</sup> <http://sante.lefigaro.fr/actualite/2016/09/14/25396-depakine-cout-6-milliards-deuros>

<sup>40</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0416\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0416_EN.html)

dar în expansiune rapidă, în care activitățile sunt facilitate de platforme colaborative online care creează o piață deschisă pentru utilizarea temporară a bunurilor și serviciilor. Acesta implică trei actori cheie: (i) furnizorii de servicii; (ii) utilizatorii; și (iii) intermediarii care conectează furnizorii cu utilizatorii („platforme de colaborare”).

Adesea furnizată și utilizată de persoane private, implică în esență împrumutul sau utilizarea activelor deținute de altcineva. Aceste active pot include vehicule, unelte, alimente, o plimbare de la A la B, schimburi de locuințe pe termen scurt sau închiriere în casa privată a cuiva. Două exemple de platforme colaborative sunt Airbnb și Uber. Dificultatea constă în a evalua dacă serviciile care implică partajarea costurilor, facilitate prin intermediul platformelor colaborative, constituie o activitate economică.

Într-o interpretare largă, partajarea costurilor ar putea constitui o contrapartidă pentru un serviciu, deoarece utilizatorul împarte sarcina costurilor în considerarea serviciului furnizat. Cu toate acestea, o Comunicare a Comisiei<sup>41</sup> notează că multe state membre consideră că activitățile de partajare a costurilor nu implică remunerare și, prin urmare, nu constituie activități economice. Pe această bază, activitățile de transport în comun facilitate de platforme de colaborare precum BlaBlaCar nu ar intra în definiția unui serviciu și, prin urmare, nu ar intra în domeniul de aplicare al Directivei. Comunicarea menționează, totuși, că, deși tranzacția dintre utilizator și furnizor poate să nu constituie o activitate economică, relația lor respectivă cu platforma de colaborare poate forma totuși o activitate economică. Astfel, răspunderea pentru orice discriminare sau hărțuire în furnizarea „serviciului” poate apărea în continuare pe verticală și nu pe orizontală. O preocupare deosebită este dacă Directiva se aplică în orice situație dată în care platforma de colaborare a facilitat furnizarea unui serviciu. După cum sa menționat mai sus, adesea atât utilizatorii, cât și furnizorii de servicii din cadrul economiei colaborative sunt persoane private. În calitatea lor de persoane private, de cele mai multe ori furnizorii oferă servicii ocazional peer-to-peer, mai degrabă decât profesional. Aceasta înseamnă că indivizii pot oferi servicii care se încadrează în apropierea sau în cadrul personalului lor proxim, estompând astfel distincția dintre serviciile oferite în sfera publică și cea privată.

Directiva exclude din domeniul său de aplicare serviciile care intră în sfera vieții private și de familie. Comisia a interpretat acest lucru pen-

tru a acoperi situațiile în care proximitatea de sfera personală a furnizorului de servicii influențează alegerea acestuia mai degrabă decât considerente economice, cum ar fi cazul în care furnizorul subînchiriază o cameră în locuința sa privată. Este discutabil dacă Airbnb ar putea fi considerat responsabil pentru orice discriminare care apare între gazdă și oaspete. De exemplu, un agent imobiliar din Belgia a fost considerat răspunzător pentru discriminare directă atunci când cererea de locuință a reclamantului a fost respinsă pe motiv că proprietarii intenționau să rezerve locuința chiriașelor de sex feminin. Deși relația dintre un agent de locuințe și proprietar nu este direct comparabilă cu cea dintre o platformă de colaborare și un furnizor de servicii, cazul ilustrează faptul că platforma facilitatoare nu este neapărat scutită de răspunderea pentru discriminarea proprietarului sau a proprietarului.

### 3. Derogări de la egalitatea de tratament

Au apărut probleme atât cu privire la transpunerea în dreptul național, cât și la interpretarea acestuia în cazuri individuale. În unele state membre, excepțiile au fost clar formulate de legislația internă. În Regatul Unit, Legea Egalității permite excepții în circumstanțe în care se oferă îngrijire personală/sănătății. În mod similar, în Olanda, Legea privind egalitatea de tratament permite excepții de la interdicerea serviciilor separate pe criterii de sex în care segregarea îndeplinește criteriile de tratament preferențial, este necesară pentru protecția femeilor și a maternității sau este un caz în care „sexul este decisiv”. Legislația olandeză stabilește exemple ale acestora din urmă și acestea includ facilități sanitare, vestiare și camere de dormit și saune (în măsura în care facilitățile sunt egale disponibile pentru ambele sexe), concursuri de frumusețe și sportive (în măsura în care există o diferență relevantă de sex). De exemplu, Curtea de Apel din Liège a considerat că o plângere întemeiată pe discriminarea de gen în legătură cu o sală de fitness rezervată femeilor se încadrează în noțiunea de „sport”. Curtea a evaluat justificările propuse pentru tratamentul diferit ca diferențele morfologice dintre bărbați și femei și protecția vieții private. Pe această bază, justificările au fost considerate a fi valabile.

De exemplu, în Germania, mai multe instanțe judecătorești au hotărât că nu era justificat ca intrarea într-un club sau accesul la un centru de fitness să fie rezervat temporar numai femeilor sub pretextul că nu s-a ajuns încă la numărul dorit de femei prezente. Dimpotrivă, organismele de promovare a egalității din Republica Cehă

<sup>41</sup> [https://commission.europa.eu/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/good-administration\\_en](https://commission.europa.eu/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/good-administration_en)

consideră că ar putea fi justificată perceperea de prețuri diferite pentru a se asigura un echilibru între numărul de utilizatori.

Mai exact, problemele par să apară în mod repetat în legătură cu întrebarea dacă sunt îndeplinite cerințele pentru un obiectiv legitim în temeiul acestei dispoziții. De exemplu, în cazul sălilor de sport destinate exclusiv femeilor sau al spațiilor destinate exclusiv femeilor din cluburile de fitness, Ombudsmanul finlandez pentru egalitate a justificat această segregare pe criterii de sex pe motivul stânjenirii potențiale ale femeilor de a face exerciții în aceeași zonă cu bărbații. Obiectivul a fost promovarea oportunităților femeilor de a folosi facilitățile de fitness, în timp ce mijloacele (asigurarea unui spațiu separat sau a orelor de deschidere sau cluburi exclusiv pentru femei) au fost considerate adecvate și necesare pentru atingerea acestui obiectiv. Acest principiu poate fi folosit și pentru a înființa cluburi sau un spațiu separat exclusiv pentru bărbați.

În schimb, la interpretarea opusă a ajuns instituția franceză, care a concluzionat că un caz în care un bărbat care s-a abonat la o clinică de înfrumusețare și care frecventa în mod regulat, de mai bine de doi ani, a fost refuzat brusc pe motiv că numai femeile puteau fi admise, a fost un caz de discriminare pe criteriul de gen.

În Irlanda, un club de golf destinat exclusiv bărbaților a fost considerat a fi nediscriminatoriu. Practicile naționale pot varia considerabil și în ceea ce privește accesul la restaurante, cluburi și hoteluri, în special prin oferirea de prețuri și condiții diferite bărbaților și femeilor. Unele organisme de egalitate interpretează drept un caz evident de discriminare directă bazată pe sex sau gen, cazul în care femeile au acces liber la restaurante și cluburi, în timp ce bărbații trebuie să plătească o taxă de intrare.

Ombudsmanul finlandez pentru egalitate i sa cerut să decidă dacă reducerile pe termen scurt care se aplică pentru o singură zi, de exemplu Ziua Femeii, Ziua Mamei și Ziua Tatălui, sunt permise în temeiul Directivei și dacă mijloacele alese sunt adecvate și necesare atingerii obiectivului. Acesta a considerat că aceste reduceri pot fi acceptabile, atâta timp cât au o valoare monetară minoră. Aceeași abordare a fost adoptată pentru reducerile temporare, dar nu și pentru abonamentele, oferite de exemplu de cluburile sportive.

Un alt exemplu recurent este prețurile diferite pentru femei și bărbați la coafor și frizer pen-

tru servicii identice. Potrivit Ombudsmanului finlandez pentru egalitate, prevederea care interzice discriminarea în accesul și furnizarea de bunuri și servicii din Legea egalității nu afectează dreptul frizeriei și frizerilor de a-și promova serviciile în funcție de ideile de afaceri, expertiza profesională și instrumentele alese, indiferent de sex și gen; atâta timp cât prețul nu se bazează pe gen. Principiile de preț acceptabile includ nivelul de calificare, instrumentele și timpul necesar. În același sens, Ombudsmanul austriac pentru tratament egal a publicat o recomandare pe această temă. În schimb, există cazuri din Danemarca în care se afirmă că prețurile la coafor nu pot fi bazate pe gen.

Creșterea masivă a închirierii de camere pentru turiști prin intermediul platformelor de partajare pare să fi redus considerabil disponibilitatea spațiului pentru locuințe în mai multe orașe, cu efectul deosebit de reducere a disponibilității locuințelor la preț redus, care ar fi de importanță pentru persoanele vulnerabile, cum ar fi familiile monoparentale, care sunt conduse în majoritate de femei. Aceasta se adaugă efectelor negative asupra industriei hoteliere și scăderii veniturilor din impozite. Dimensiunile unor astfel de efecte au determinat mai multe municipalități să ia măsuri legale sau administrative viguroase sau să negocieze cu Airbnb și platforme similare reguli restrictive: – Municipality Barcelona intenționează să aplice penalități de 600 000 EUR împotriva Airbnb și Homeaway pentru amplasarea ilegală de apartamente, adică fără licență și fără plata taxelor aferente, după ce o primă penalizare de 30 000 EUR impusă în decembrie 2015 s-a dovedit a fi inutilă. Drept motive pentru acest pas au fost indicate, între altele, „casele și apartamentele au devenit inaccesibile pentru majoritatea localnicilor” și „dreptul fundamental la cazare este încălcat”, așa cum a susținut primarul Barcelonei.<sup>42</sup>

#### 4. Acțiune pozitivă

Articolul 6 din Directivă prevede că principiul egalității de tratament nu împiedică niciun stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor legate de sex, în vederea asigurării egalității depline în practică între bărbați și femei. Mai greu de evaluat este măsura în care statele membre au folosit Articolul 6 pentru a introduce acțiuni pozitive pentru a obține rezultate mai bune pentru egalitatea între femei și bărbați.

<sup>42</sup> <http://www.lavanguardia.com/local/barcelona/20161124/412132887490/barcelona-multa-airbnb-homeaway-pisos-sin-licencia.html>

Unele instanțe naționale s-au pronunțat deja cu privire la aplicarea articolului 6 unui astfel de tratament diferențiat. De exemplu, în Austria, o instanță inferioară a decis că biletele mai ieftine pentru meciurile de fotbal pentru femei au constituit acțiuni pozitive în sensul Legii egalității de tratament, pentru a preveni sau a elimina dezavantajele femeilor.

## 5. Autoritățile de egalitate

Organismele de promovare a egalității joacă un rol cheie și importanța lor nu poate fi subestimată. Recomandarea Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI) din 2012<sup>43</sup> recomandă asupra statelor membre ale Consiliului Europei de a institui prin dispoziții constituționale sau legi adoptate de parlament una sau mai multe instituții independente de promovare a egalității pentru a combate rasismul și intoleranța. Printre criteriile de discriminare se include și orientarea sexuală și identitatea de gen. Există diferențe semnificative în ceea ce privește competențele, structura, funcționarea și resursele financiare/humane ale organelor de egalitate din diferite țări. De exemplu, nu toate organele de egalitate pot reprezenta persoane în litigiu, nu toate pot introduce acțiuni în nume propriu sau pot interveni în procedurile instanței. Există, de asemenea, diferențe în ceea ce privește suportul tehnic: într-adevăr, majoritatea organismelor de egalitate nu au experți interni care să se ocupe de întrebări foarte tehnice și trebuie să le externalizeze. În domeniul specific al bunurilor și serviciilor, organismele de egalitate se confruntă cu provocări atât din cauza dificultății de înțelegere a problemelor specifice abordate, precum și lipsa de cunoștințe în rândul publicului larg cu privire la prevederile legale relevante. Lipsa de cunoștințe duce, în consecință, la subraportarea incidentelor discriminării, deoarece persoanele nu sunt conștiente de faptul că discriminarea

cu care se confruntă este interzisă de legislația UE. Având în vedere rolul esențial al acestor organisme, ar fi recomandabil să se monitorizeze funcționarea acestora și să se dezvolte un organ de cercetare în acest domeniu. În mod specific, un studiu privind eficacitatea organismelor de promovare a egalității ar trebui realizat în contextul unui raport cuprinzător privind punerea în aplicare a Directivei.

În decembrie 2022, Comisia Europeană a lansat o platformă de propuneri pentru două noi directive ale UE privind standardele pentru organismele de egalitate, care urmăresc să consolideze organismele de egalitate pentru promovarea tratamentului egal. Pe baza directivelor UE privind egalitatea de tratament și a unei recomandări a Comisiei Europene din 2018, aceste noi directive vor fi primele standarde minime obligatorii din punct de vedere juridic care abordează mandatul organismelor de egalitate; independența lor; eficacitatea acestora, inclusiv resurse suficiente și competențe adecvate; accesibilitatea acestora și arhitectura instituțională națională pentru egalitate.<sup>44</sup>

## 6. Remedii: compensații

O cantitate considerabilă de tratament diferențiat pe criterii de sex în domeniul serviciilor în Suedia a devenit „de neatins”, deoarece Ombudsmanul pentru Egalitatea de șanse refuză să ia măsuri în cazul în care, cum ar fi cazul care implică prețuri diferențiate stabilite de către coafor, discriminarea este considerată banală. În schimb, legislația finlandeză prevede o compensație de minim 3.000 de euro, deși aceasta poate fi redusă sau se renunță la ea în cazurile în care discriminatorul a depus eforturi pentru a remedia discriminarea și/sau din motive pentru care a avut loc discriminarea, cum ar fi starea economică.

<sup>43</sup> <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

<sup>44</sup> <https://equineteurope.org/equinet-welcomes-proposal-for-eu-directives-on-standards-for-equality-bodies/>

## 6.

### Mecanisme de implementare a Directivei

În aprilie 2013, Parlamentul European a adoptat o rezoluție cu privire la implementarea Directivei 2004/113.<sup>45</sup> În această rezoluție, Parlamentul European atrage atenția asupra domeniului protecției consumatorilor; în cazul în care există semne de discriminare indirectă de facto, îndeamnă Comisia să ia toate măsurile necesare pentru a rezolva problema și pentru a evita prețurile mai mari nejustificate; invită Comisia să ia în considerare cazurile de discriminare în ceea ce privește sarcina, planificarea maternității și maternitatea în ceea ce privește, de exemplu, sectorul locativ (închirierea) sau dificultățile în obținerea de împrumuturi, precum și accesul la produse medicale și servicii, în special accesul la asistența medicală a reproducerii disponibilă legal și la tratament de reatribuire a sexului; invită Comisia să monitorizeze în mod deosebit orice discriminare legată de alăptare, inclusiv posibilă discriminare în accesul la bunuri și servicii în spațiile și zonele publice; invită Comisia să monitorizeze punerea în aplicare și aplicarea Directivei în ceea ce privește femeile însărcinate solicitante de azil care așteaptă rezultatul cererilor lor de azil, pentru a se asigura că aceste femei sunt acoperite de contractele și produsele în cauză; invită Comisia, în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, să includă pe deplin discriminarea pe motive de identitate de gen în viitoarele politici și legislații în domeniul egalității între femei și bărbați; constată cu dezamăgire că, în unele state membre, femeile antreprenoare, în special mamele singure, sunt adesea discriminate atunci când încearcă să obțină împrumuturi sau credite pentru afacerile lor și încă se confruntă adesea cu obstacole bazate pe stereotipurile de gen; atrage atenția asupra lipsei de eficacitate a unor organisme de promovare a egalității, din cauza lipsei de capacitate reală de acțiune, a lipsei de personal și a lipsei resurselor financiare adecvate; invită Comisia să monitorizeze în mod corespunzător și cu acuratețe situația „organismelor de egalitate” înființate în urma intrării în vigoare a Directivei și să verifice dacă au fost îndeplinite toate condițiile prevăzute de legislația UE.

În 2015, Comisia Europeană a elaborat un Raport către Parlamentul European, Consiliul și

Comitetul Economic și Social European privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.<sup>46</sup> Comisia a primit o serie de plângeri depuse de către cetățeni, dintre care majoritatea privesc cazuri individuale de presupusă discriminare în tranzacțiile dintre părți private fără niciun fel de implicare a statelor membre. Aceste cazuri nu se referă la transpunerea sau aplicarea incorectă a Directivei de către un stat membru. În astfel de situații, măsurile reparatorii sunt disponibile numai în conformitate cu legislația națională și prin intermediul instanțelor naționale. Nu există proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor în curs în urma unei plângeri care să dezvăluie transpunerea sau punerea în aplicare incorectă a Directivei de către statele membre.

În 2017, Parlamentul European a efectuat un Studiu privind evaluarea implementării Directivei 2004/113<sup>47</sup> și a constatat următoarele:

- ▶ Directiva 2004/113/CE a fost implementată în toate statele membre.
- ▶ În ciuda faptului că Directiva există de mai bine de un deceniu, este încă dificil de evaluat impactul acesteia.
- ▶ Punerea în aplicare a acesteia variază de la un stat membru la altul. Unii au transpus pur și simplu formularea Directivei printr-o abordare „copy-out”, în timp ce alții și-au dezvoltat propria interpretare. În ambele cazuri, dificultățile rămân.
- ▶ Domeniul cel mai problematic în punerea în aplicare a Directivei implică abordările diferite adoptate de statele membre față de acele servicii care pot fi oferite exclusiv unui singur sex și justificarea acestui tratament inegal (articolul 4 alineatul (5)).
- ▶ De la implementarea sa, modurile în care bunurile și serviciile sunt accesate și furnizate s-au schimbat. Este important să se analizeze dacă Directiva s-ar putea aplica situațiilor care nu au fost prevăzute inițial.

<sup>45</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-04-16\\_EN.html#sdocta16](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-04-16_EN.html#sdocta16)

<sup>46</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015DC0190>

<sup>47</sup> [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS\\_STU\(2017\)593787\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS_STU(2017)593787_EN.pdf)

Țara	Abordarea copiere	Au fost acoperite bunurile	Au fost acoperite serviciile	“Test Achats”	Media Publicitate	Educație	Comentariu
România	Nu	Da	Da	Da	Drept național	Drept național	Implementare limitată a Directivei, inconsistentă cu altă legislație care depășește scopul Directivei
Letonia	Nu	parțial	parțial	Da	Drept național	Drept național	Legea nu acoperă bunurile ca servicii care sunt oferite public de indivizi în afara activităților comerciale. Asociațiile non-profit nu sunt acoperite
Lituania	Nu	parțial	parțial	Da	Drept național	Drept național	Legea de implementare nu clarifică dacă accesul la bunuri în calitate de servicii este acoperit în mod complet

- ▶ Serviciile noi și inovatoare oferite prin intermediul economiei platformelor au provocat modelul tradițional de economie. Este important să se evalueze impactul pe care această nouă formă de economie îl are asupra modului în care bunurile și serviciile sunt accesate și furnizate din perspectiva egalității de gen.
- ▶ Există o lipsă de conștientizare în rândul publicului larg cu privire la conținutul și implicațiile Directivei.
- ▶ Lipsa de conștientizare a condus la o lipsă de raportare și, prin urmare, la lipsa jurisprudenței. Uneori, lipsa jurisprudenței este echivalată în mod eronat cu o lipsă de probleme.
- ▶ Organismele de egalitate pot juca un rol foarte important și este necesar să se găsească modalități de consolidare a poziției lor.
- ▶ Despăgubirile acordate în cazul încălcării Directivei 2004/113/CE sunt mai mici decât compensația acordată pentru încălcarea dispozițiilor altor Directive.

Provocările Parlamentului European privind implementarea Directivei:

- ▶ Progresul rămâne lent în unele domenii;
- ▶ Problemele raportate în 2009 au fost raportate și în 2015;
- ▶ Există foarte puține recomandări și, în consecință, există foarte puțină cazuistică;
- ▶ Discriminarea în bunuri și servicii este, uneori, văzută ca „banală”.

Soluții:

- ▶ Creșterea gradului de conștientizare a Directi-

vei 2004/113 în rândul publicului larg și al părților interesate;

- ▶ Să se lucreze mai strâns cu organismele de egalitate pentru a disemina activitatea de politici;
- ▶ Dezvoltarea unui corp/organ de cercetare;
- ▶ Creșterea volumului de despăgubire pentru o încălcare a Directivei;
- ▶ Pentru a coordona mai bine Directiva 2004/113 cu altele din domeniul egalității, în special cea privitoare la rasă (2000/43/CE) Comisia Europeană ar trebui să ia în considerare aplicarea nediscriminării în accesul și furnizarea de bunuri și servicii în noi domenii emergente, cum ar fi economia platformelor.

Într-un Raport privind Egalitatea de gen în accesarea bunurilor și serviciilor din 2017<sup>48</sup>, s-a ilustrat un tabel privind modul în care Directiva este implementată în cele 28 de State Membre ale UE. În acest tabel, coloana „abordare prin copiere” indică dacă statul a copiat textul (principalele părți ale) Directivei în dreptul intern; „nu” înseamnă că statul a reformulat textul legal sau „numai” s-a asigurat că sensul și obiectivele Directivei au fost transpuse. (Ambele tehnici de transpunere au meritele lor)

Abordarea discriminării nu este singura chestiune, ci și oferirea de produse și servicii care într-adevăr îndeplinesc necesitățile femeilor și bărbaților în ceea ce privește designul, confortul, accesibilitatea și marketingul respectuos este o altă provocare. Potențialul „economiei femeilor” nu este încă exploatat la maxim în multe sectoare. De exemplu, este o șansă mai mare ca să se asigure că bunurile și serviciile sunt adaptate și răspund necesităților femeii dacă s-ar afla mai multe femei la nivelul managementului de nivel

<sup>48</sup> [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS\\_STU\(2017\)593787\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS_STU(2017)593787_EN.pdf)

mediu și de top al întreprinderilor implicate în producție și distribuție.

Pentru a facilita punerea în aplicare a hotărârii Curții, Comisia a adoptat orientări privind aplicarea Directivei în sectorul asigurărilor.

La 14 martie 2017, Parlamentul European emite o rezoluție referitoare la aplicarea Directivei 2004/113/CE a Consiliului de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (2016/2012(INI))<sup>49</sup>

Parlamentul European își exprimă îngrijorarea cu privire la faptul că aplicarea Directivei nu este uniformă în toate statele membre și că, în pofida progreselor înregistrate în acest domeniu, există în continuare provocări și lacune în implementarea acesteia, care trebuie contracarate fără întârziere în unele state membre și în anumite sectoare; subliniază rolul esențial al statelor membre în aplicarea legislației și a politicilor UE și consideră că creșterea sprijinului din partea autorităților regionale și locale, intensificarea cooperării cu societatea civilă și elaborarea unor orientări pentru acest sector de către statele membre ar putea fi necesare pentru transpunerea și aplicarea completă a Directivei. Parlamentul observă că, în timp ce în raportul Comisiei se afirmă că nu au fost semnalate dificultăți specifice în punerea în aplicare a mai multor dispoziții din Directivă, această declarație se bazează pe foarte puține cazuri de discriminare raportate, și că, în general, există foarte puține informații și că procesul de colectare a datelor în acest domeniu variază considerabil la nivelul statelor membre. Întrucât una dintre provocările cu care se confruntă statele membre este nivelul redus de cunoaștere a drepturilor și protecțiilor conferite cetățenilor în Directivă din partea decidenților politici, a prestatorilor de servicii și a cetățenilor înșiși; subliniază că lipsa cunoașterii și înțelegerii Directivei și a dispozițiilor acesteia de către public poate avea drept rezultat o scădere a numărului de plângeri pentru discriminare de gen.

Parlamentul European:

- ▶ invită statele membre, Comisia și actorii implicați să-și intensifice acțiunile de informare cu privire la dispozițiile Directivei, eventual în cooperare cu organizațiile de protecție a consumatorului, pentru o mai bună percepție a importanței egalității de tratament în sectorul bunurilor și serviciilor.
- ▶ subliniază efectul de egalizare a pensiilor pe care îl are această hotărâre, remarcă faptul

că, în timp ce respectiva hotărâre se aplică doar sistemelor private, norma unisex referitoare la pensii constituie o bună practică în ceea ce privește reducerea diferențelor de gen în privința pensiilor; salută decizia unor state membre de a progresa dincolo de litera hotărârii, extinzând norma unisex și la alte tipuri de asigurări și pensii, inclusiv sistemele de pensii ocupaționale; încurajează celelalte state membre să ia în considerare urmarea exemplului dat de acestea, dacă este cazul.

- ▶ solicită statelor membre să-și intensifice acțiunile și să ofere o mai mare claritate în protecția drepturilor și a stării de bine a femeilor însărcinate în acest domeniu, să le protejeze împotriva unor costuri nerambursabile legate de sarcină – pentru că nu ar trebui să se confrunte cu costuri mai mari pentru singurul motiv al sarcinii – precum și să informeze mai bine furnizorii de servicii cu privire la protecția specială acordată femeilor însărcinate;
- ▶ reafirmă că dreptul de a nu fi discriminat pe motive de sex include discriminarea legată de schimbarea de sex a unei persoane și solicită Comisiei să ia măsuri pentru ca femeile și bărbații să fie protejați împotriva acestor tipuri de discriminare;
- ▶ remarcă faptul că dificultățile tot mai mari cu care se confruntă antreprenoarele în accesul la finanțare ar putea fi parțial legate de dificultatea de a prezenta un istoric de creditare și o experiență de management suficiente; invită statele membre să colaboreze cu sectorul financiar pentru a asigura egalitatea între bărbați și femei în accesul la capital pentru lucrătorii independenți și IMM-uri;
- ▶ solicită statelor membre să analizeze posibilitățile de introducere a perspectivei egalității de gen în structurile de raportare privind acordarea de împrumuturi, în realizarea profilurilor de risc, în mandatele de investiții și structurile de personal, precum și în produsele financiare;
- ▶ solicită o abordare globală a antreprenoriatului femeilor pentru a încuraja și a sprijini femeile în urmarea unei cariere în antreprenoriat, facilitând accesul la finanțare și la oportunități de afaceri, dar și creând un mediu care să le permită femeilor să își valorifice potențialul și să devină antreprenoare de succes, asigurându-le, printre altele, reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, accesul la utilități de îngrijire a copilului și la cursuri de formare adaptate;

<sup>49</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0074\\_RO.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0074_RO.html)



- ▶ deși interdicția de hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală și bazată pe gen, sunt integrate în legislația națională, femeile, persoanele transgen și cele intersexuale continuă să se confrunte sistematic și frecvent cu forme de abuz în mijloacele de transport și că există o nevoie de a consolida măsurile preventive împotriva hărțuirii, inclusiv creșterea nivelului de conștientizare în rândul furnizorilor de servicii;
- ▶ regretă faptul că părinții și persoanele care îngrijesc copii mici se confruntă în continuare cu dificultăți de acces fizic și cu alte obstacole, cum ar fi lipsa de spații pentru schimbarea bebelușilor în clădirile prestatorilor de servicii;
- ▶ invită Comisia și statele membre să se asigure că vehiculele și infrastructura din transportul public sunt accesibile în mod egal și adaptate pentru femei și pentru bărbați, nu doar ca utilizatori finali și pasageri, ci și ca persoane care lucrează în acest sector;
- ▶ consideră că oferirea unei rețele de servicii de sprijin pentru maternitate, în special creșe și servicii de îngrijire pentru copii înainte și după terminarea programului de școală, este esențială pentru a contribui la asigurarea faptului că principiul egalității între bărbați și femei privind accesul la bunuri și servicii este pus în aplicare în mod real; consideră că această rețea ar trebui să includă un nivel de servicii publice care să răspundă nevoilor populației;
- ▶ evidențiază noile domenii posibile de aplicare a Directivei, în special ca urmare a digitizării anumitor servicii și sectoare, precum și a răspândirii formelor colaborative de prestare de servicii, care au schimbat accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, observând însă că Directiva este în continuare aplicabilă în sfera digitală;
- ▶ remarcă, în acest context, că în sfera digitală, „profitul” nu se referă în mod necesar la bani și că datele sunt utilizate din ce în ce mai des drept contraprestație pentru bunuri și servicii;
- ▶ atrage atenția asupra faptului că aplicarea Directivei s-a dovedit a fi o provocare majoră în punerea în aplicare a Directivei, care constituie temeiul pentru cea mai mare parte a plângerilor primite de organismele de promovare a egalității din statele membre, mai ales în ceea ce privește sectoarele recreative și de divertisment;
- ▶ subliniază că aplicarea unui tratament diferențiat ar trebui să fie evaluată de la caz la caz cu scopul de a evalua dacă aceasta este justificată de un obiectiv legitim, așa cum se specifică în Directivă;
- ▶ încurajează organismele de promovare a egalității și organizațiile de protecție a consumatorilor să informeze furnizorii de servicii cu privire la limitele și condițiile aplicabile tratamentului diferențiat, și utilizatorii de servicii cu privire la drepturile la egalitatea de tratament, deoarece se semnalează adesea faptul că utilizatorii nu sunt familiarizați cu dispozițiile aplicabile în domeniul bunurilor și serviciilor;
- ▶ invită statele membre să garanteze organismelor de promovare a egalității un nivel suficient de competențe și independență, în conformitate cu dispozițiile Directivei și cu dreptul național, precum și resurse suficiente pentru a-și îndeplini sarcinile principale în mod eficace, printre care oferirea unei asistențe independente victimelor discriminării în procedurile legate de plângerile înaintate, desfășurarea unor anchete independente privind discriminarea, publicarea unor rapoarte și recomandări independente, o mai bună informare în privința Directivei și combaterea stereotipurilor referitoare la rolurile de gen în furnizarea de bunuri și servicii și în accesul la acestea;
- ▶ subliniază faptul că accesul la justiție al victimelor discriminării ar putea fi îmbunătățit dacă organismelor de promovare a egalității independente li se conferă competența de a oferi asistență, inclusiv asistență juridică gratuită, precum și dreptul de reprezentare a persoanelor în cazul acuzațiilor de discriminare.

## 7.

# Analiza actelor normative/articolelor din legi și actelor subordonate legilor care trebuie modificate în conformitate cu prevederile Directivei 2004/113. Recomandări concrete de transpunere a prevederilor Directivei în legislația națională și de îmbunătățire a cadrului de politici național în domeniile abordate în Directiva 2004/113

În vederea transunerii Directivei 2004/113 se propun 2 opțiuni:

**I. Modificarea cadrului legal actual** (și anume, Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați; Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității; legislația din domeniul asigurărilor sociale; și alte legi relevante). Riscurile, în acest caz ar fi că cadrul juridic actual privind asigurarea egalității de șanse și nediscriminării este unul general, iar specificitățile acestei directive și altora care urmează a fi transpuse ar crea prevederi și excepții specifice, aproape imposibil de integrat într-un cadru general.

**II. Adoptarea unei hotărâri de Guvern sau a unei legi care să transpună total textul Directivei** (ca în cazul României), însă cu ajustările de rigoare a cadrului aferent, pentru a evita neconcordanțe. De exemplu, în România, cadrul mai larg al Legii egalității care prevede acces egal la angajare și egalitate de șanse în mass-media nu indică asupra excepțiilor prevăzute de Directiva 2004/113 care nu se aplică acestor domenii – muncă, media, publicitate (statul fiind criticat pentru că nu a asigurat consistență prevederilor).

Pentru detalii a se vedea:

1. ANEXA 1 la acest document care ilustrează un proiect al unei hotărâri de Guvern care transpune total prevederile Directivei 2004/113. În cadrul acesteia se propune instituirea Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANESFB). Această agenție ar reprezenta un organism de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, aflată sub controlul Ministerului Muncii și Protecției Sociale care ar promova principiul egalității de șanse și al tratamentului

egal între femei și bărbați, cu scopul de a elimina toate formele de discriminare pe criterii de sex în toate politicile și programele naționale și ar raporta direct Comisiei Europene cu privire la modul de implementare a acestei directive. Deși Legea nr.5/2006 prevede în Capitolul V cadrul instituțional de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați, o serie de instituții fiind abilitate cu atribuții în domeniul egalității, considerăm că amploarea prevederilor directivelor Uniunii Europene din domeniul egalității de tratament, noțiunilor legate de practici care trebuie instituite, promovate la nivel de alte instituții, servicii, cetățeni, inclusiv colectarea și sistematizarea volumului mare de informații, impun necesitatea creării unei agenții separate. Competențele Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați, care este un organ consultativ, fără personalitate juridică, fără personal, cu rolul de a coordona activitățile administrației publice centrale și locale, dezvoltarea colaborării structurii de stat cu societatea civilă și analiza planurilor și programelor naționale. Or, reieșind din obligațiile statului de a transpune, implementa și monitoriza implementarea prevederilor europene, mandatul acestui organ pare insuficient, ținând cont de volumul de muncă care urmează. Unitatea gender din cadrul autorităților publice locale trebuie fortificată, respectiv prin crearea la nivel central a unei autorități cu competențe suficiente de largi, ultima reprezentând o necesitate.

Una din atribuțiile principale ale Agenției Naționale a Egalității de Șanse (ANES) din România este anume *armonizarea la reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul său de activitate, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și în domeniul violenței în familie, inclusiv în ceea ce privește armonizarea cu reglementările Uniunii Europene*. Acestea sunt necesare și în Republica Moldova (a se vedea aici studii și cercetări realizate de ANES <https://anes.gov.ro/>)

biblioteca-virtuala/). De asemenea, aceasta are rol de autoritate, prin care se asigură integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale, controlul aplicării și respectării reglementărilor din domeniile sale specifice de activitate.<sup>50</sup> ANES a preluat personalul Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați din cadrul Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse din România.

(1) ANES îndeplinește următoarele atribuții specifice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați:

- a. coordonează aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- b. propune Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice proiecte de acte normative, planuri naționale de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați și asigură aplicarea acestora;
- c. propune Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice avizarea proiectelor de acte normative, inițiate de alte autorități, în vederea integrării și respectării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d. colectează date statistice în conformitate cu prevederile Legii organizării și funcționării statisticii oficiale în România nr. 226/2009, cu modificările și completările ulterioare, elaborează rapoarte, studii, analize și prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în toate domeniile de activitate;
- e. elaborează, fundamentează, propune și dezvoltă programe și proiecte, aprobate potrivit legii, în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- f. coordonează implementarea și, după caz, implementează programele Uniunii Europene privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- g. participă ca membru în structurile de coordonare sau gestionare a fondurilor ori a 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;
- h. reprezintă Guvernul României în organisme-

le europene și internaționale din domeniu și colaborează cu structuri similare din alte țări;

- i. cooperează cu autorități centrale și locale, cu instituții de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- j. colaborează cu partenerii sociali, inclusiv cu organizațiile neguvernamentale implicate în domeniu, la elaborarea și implementarea politicilor publice, în vederea realizării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- k. sprijină, în condițiile legii, activitățile de formare a salariaților instituțiilor sau organismelor publice ori private în domeniul aplicării principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- l. 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;
- m. asigură comunicarea informațiilor din sfera guvernamentală necesare Comisiei Europene în vederea redactării raportului de implementare a directivelor europene în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- n. 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. ANES contribuie la elaborarea rapoartelor periodice de evaluare a progreselor în aplicarea documentelor juridice internaționale;
- o. asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- p. elaborează, propune, implementează, finanțează sau, după caz, cofinanțează proiecte specifice și proiecte din cadrul programelor de interes național în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;
- q. primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării după criteriul de sex, de la persoane fizice, persoane

<sup>50</sup> <https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/HG177-2016.pdf>

*juridice, instituții publice și private, și le transmite instituțiilor competente în vederea soluționării și aplicării sancțiunii și asigură consilierea victimelor în condițiile legii.*

Considerăm că nici Avocatul Poporului și nici Consiliul pentru egalitate nu ar putea prelua aceste atribuții în elaborarea, coordonarea și aplicarea strategiilor și politicilor Guvernului în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, deoarece aceste structuri sunt mai degrabă abilitate cu monitorizarea respectării drepturilor omului, respectiv a egalității și nediscriminării, având competențe de a examina plângeri și dispune sancțiuni. Cu atât mai puțin s-ar înscrie Agenția pentru Protecția Consumatorului și Supravegherea Pieței care are competențe tangențiale cu domeniul egalității, rolul de bază fiind protecția consumatorului.

Atribuția de a examina plângeri în materie de încălcări ale egalității de tratament dintre femei și bărbați urmează să revină Consiliului pentru Egalitate (sau, după cum este practica altor state Ombudsmanului pentru Egalitate) conform mecanismului prevăzut în Legea 121/2012. Oricare dintre aceste opțiuni este fezabilă atât timp cât

urmează a fi alocat personal suficient, care să fie bine instruit și resurse suficiente pentru a deveni operabil. Analiza resurselor umane/financiare/logistice ale Consiliului pentru egalitate și a Avocatului Poporului depășește cadrul acestei note, însă practica statelor Uniunii Europene arată că un organ specializat pe combaterea nediscriminării sau pe protecția drepturilor omului examinează plângerile cetățenilor privind inegalitatea de tratament.

Legea nr. 5/2006 reglementează activitatea Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați. În România, de exemplu, Comisia este de nivel național (a se vedea atribuțiile CONES din Anexa 3) și are ca scop, printre altele, analiza rapoartelor periodice transmise de comisiile județene, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (COJES) și decidera asupra măsurilor necesare pentru eliminarea deficiențelor în asigurarea egalității de șanse între sexe, constatate în teritoriu, în anumite domenii de activitate.

2. Concomitent cu adoptarea hotărâri de guvern propuse, cadrul legal urmează a fi ajustat conform propunerilor din ANEXA 2 sau se vor modifica prevederile Legii nr. 5/2006 și Legii 121/2012 cu incorporarea textului prevăzut în Anexa A.

## 8.

# Mecanisme de monitorizare și evaluare a Directivei

Instituțiile Europene, în special Parlamentul European și Comisia Europeană monitorizează și evaluează gradul de implementare a directivelor în domeniul egalității de gen prin intermediul rapoartelor pe care le elaborează, utilizând informații și date statistice ale diferitor institute de cercetare,

În ceea ce privește aplicarea Directivei 2004/113/CE în Statele Membre, cercetătoarea Eugenia Caracciolo di Torella a propus următorul chestionar în vederea raportării către Comisie de către Statele Membre. Dânsa este și una din autoarele studiului elaborat pentru Parlamentul European în 2017 privind evaluarea implementării la nivel de UE a Directivei 2004/113.

Observație preliminară: întrucât autorii actualei evaluări europene a implementării sunt conștienți de faptul că implementarea Directivei 2004/113/CE este o „activitate continuă”, considerăm că este necesar să se monitorizeze îndeaproape aplicarea acesteia în Statele Membre. Următoarele întrebări ar putea servi ca punct de plecare în efectuarea unei analize mai aprofundate a subiectului Directivei 2004/113.

### Generalități:

1. Cum a fost pusă în aplicare Directiva 2004/113/CE în statul dumneavoastră membru (a fost adoptată o nouă legislație pentru punerea în aplicare a elementelor sau a fost utilizată o „abordare prin copiere”)? În opinia dumneavoastră, a creat acest lucru probleme? Au fost rezolvate aceste probleme?
2. Există în țara dumneavoastră exemple de practici potențial discriminatorii în legătură cu accesul și furnizarea de bunuri și servicii?
3. Sunteți conștient de eventuale lacune în legislația națională, în ceea ce privește egalitatea de gen a accesului la bunuri și servicii?

### Sarcina, maternitatea și creșterea copiilor

4. Cunoașteți situații în care femeilor sau femeilor însărcinate/în concediu de maternitate li s-a refuzat accesul la asistență medicală sau la servicii de îngrijire a sănătății? (de exemplu, tratamentul medical este refuzat femeilor însărcinate din cauza costului ridicat).

5. Cunoașteți cazuri în care femeilor însărcinate sau femeilor aflate în concediu de maternitate li s-a refuzat asigurarea sau li s-au oferit condiții de asigurare limitate sau mai scumpe din cauza sarcinii sau a maternității?
6. Contractele de asigurare impun în general perioade de așteptare înainte de a acoperi costurile legate de sarcină și maternitate? Cât durează aceasta în medie în statul Dvs. membru?
7. Există exemple de practici potențial discriminatorii față de mamele care alăptează? (de exemplu, interzicerea sau restricția alăptării în public; accesul restricționat la restaurante sau locuri de divertisment, cum ar fi cinematografe sau teatre).
8. Au existat cazuri de discriminare directă sau indirectă bazate pe calitatea sau disponibilitatea insuficientă a serviciilor de îngrijire a copilului, la un cost accesibil?

### Asigurări și servicii financiare conexe (Articolul 5)

9. Cum a fost implementată hotărârea Test-Achats în țara dumneavoastră? Mai exact, care a fost impactul hotărârii Test-Achats? Condițiile unisex au fost impuse în principal pe baza celor mai scumpe tarife?

### Domenii „noi”

10. Economia platformelor: există exemple de probleme generate de platformele comerciale (cum ar fi Airbnb și UBER) în țara dumneavoastră?
  - ▶ exploatarea vulnerabilității sau absența regulilor de protecție?
  - ▶ pentru persoane fizice în rolul de consumator final sau în rolul de furnizor individual de servicii, vis-a-vis de platformă ?
  - ▶ în ce sector (transport/partajare automobil, locuință/ partajare cameră, îngrijire, partajarea activelor financiare, producție colaborativă, ... )?

## Servicii de sănătate

11. Au fost raportate cazuri de efecte adverse asupra sănătății femeilor sau a copiilor acestora pe baza unor produse sau proceduri medicale care au fost aplicate necorespunzător sau din cauza testării insuficiente pentru femei, în special în condiții de sarcină sau alăptare? Sunteți la curent cu cazuri în care femeilor li s-a refuzat accesul la serviciile de sănătate a reproducerii (de exemplu, FIV)?

## Migrația

12. Dacă țara dumneavoastră se confruntă cu probleme legate de migrație, ați putea identifica vreo discriminare specifică directă sau indirectă a femeilor sau bărbaților în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii?

## Implementarea

13. Cum asigură/monitorizează statul dvs. membru aplicarea Directivei 2004/113?

14. Sunteți la curent cu vreo jurisprudență/reclamație națională relevantă privind accesul și furnizarea de bunuri și servicii?

15. În opinia dumneavoastră, care este implicarea altor părți în conturarea problemelor cheie legate de discriminarea directă sau indirectă în accesul la bunuri și servicii? Vă rugăm să descrieți pe scurt tipul de implicare a oricăror părți interesate private sau publice (în afară de cea a legiuitorului și a guvernului) care joacă un rol deosebit de pozitiv în țara dumneavoastră. Luați în considerare în special rolul: organismelor naționale de egalitate; partenerilor sociali (de exemplu, contracte colective); ONG-urilor/societății civile; organismelor de protecție a consumatorilor.

## Căi de atac

16. Există căi de atac specifice pentru încălcarea Directivei 2004/113/CE? În opinia dumneavoastră, acestea sunt remedii:

(1) de ajutor pentru „victime” și/sau,

(ii) mijloace de descurajare efective pentru „făptuitori” (a se vedea articolul 8)?

## Conștientizarea drepturilor și accesul la informații

Deși nu se bazează neapărat pe rapoarte prevăzute de lege, experții ar putea cunoaște studii care abordează unele dintre următoarele puncte.

17. Există cercetări care să demonstreze dacă persoanele sunt conștiente de drepturile lor în baza Directivei 2004/113/CE sau nu le cunosc? Vă rugăm să oferiți un scurt rezumat al constatărilor și referințelor.

18. Ce întreprinde statul în ceea ce privește diseminarea informațiilor adecvate tuturor părților interesate cu privire la drepturile lor?

19. Există dovezi că unele femei sunt într-un dezavantaj deosebit în ceea ce privește aceste drepturi? (Răspunsurile ar putea lua în calcul și femeile din rândul minorităților etnice, din medii economice mai scăzute, cu dizabilități sau femei cu locuri de muncă precare sau atipice).

## Literatură națională relevantă

20. Vă rugăm să identificați principala literatură academică națională relevantă în acest domeniu, inclusiv cercetări privind situațiile și relațiile cauză-efect care ar putea duce la discriminare indirectă.

## Bune practici

21. Cunoașteți practici deosebit de bune care au fost inițiate de părți interesate private sau publice alternative care ar putea fi relevante în acest domeniu?

În Orientările privind aplicarea Directivei 2004/113/CE a Consiliului în sectorul asigurărilor, în urma hotărârii Curții de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-236/09 (hotărârea Test-Achats), este prevăzut următorul test pentru a fi aplicate Statelor Membre:

## Utilizarea sexului ca factor de evaluare în conformitate cu legislația națională<sup>51</sup>

Țară	Asigurare de viață	Asigurare medicală privată	Credite ipotecare	Asigurare pentru autovehicule	Asigurare de călătorie	Asigurare invaliditate / venit	Credit de consum	Produce de tip rentă	Asigurare în caz de accidente	Carduri de credit	Conturi de depozit	Asigurare împrumut	Asigurare locuinței	Asigurare de răspundere civilă	Asigurare pentru îngrijire pe termen lung	Asigurare în caz de boală gravă
------	--------------------	----------------------------	-------------------	-------------------------------	------------------------	--------------------------------	------------------	----------------------	-------------------------------	-------------------	--------------------	--------------------	---------------------	--------------------------------	---	---------------------------------

51 C\_2012011RO.01000101.xml (europa.eu)

În Republica Moldova, odată cu transpunerea prevederilor mai multor directive în legislația națională ar deveni necesar elaborarea unui **Plan de acțiuni privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați**. Acest plan de acțiuni ar putea fi însoțit de o **Strategie de evaluare și monitorizare**.

Planul de acțiuni privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați ar putea conține: considerații generale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, definiții și termeni utilizați, cadrul juridic intern în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și acțiunile ce urmează a fi realizate. Un exemplu util în acest sens este Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 din România<sup>52</sup> care prevede măsuri pentru diferite sectoare:

- ▶ educație, având ca obiectiv general: prevenirea și combaterea stereotipurilor și prejudecăților de gen din sistemul de învățământ și măsuri ca includerea noțiunilor legate de stereotipuri și prejudecăți, drepturi, egalitate în programa școlară, angajarea/desemnarea unui expert egalitate de șanse la nivelul direcțiilor de învățământ și/sau a unităților școlare, care în îndeplinirea atribuțiilor sale, să organizeze periodic sesiuni de informare și exerciții interactive cu elevii, părinții și cadrele didactice, cu scopul de a promova egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; formarea inițială și continuă a experților în egalitate de șanse din Inspectoratele Școlare și unitățile școlare, precum și a personalului didactic, inclusiv directorii și consilierii școlari, din învățământul pre-universitar pentru a avea o abordare pedagogică care să favorizeze egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; desfășurarea de campanii de informare pentru publicul general (în special părinților, reprezentanților legali);
- ▶ sănătate, având obiectiv general: creșterea gradului de accesare a serviciilor de sănătate pentru femei și bărbați și măsuri ca susținerea de cursuri de formare continuă pentru medicii de familie, asistenții medicali comunitari, moașe, în scopul dezvoltării abilităților de a lucra cu femeile aparținând grupurilor vulnerabile, inclusiv derularea de caravane medico-sociale pentru informare și furnizarea de servicii medico-sociale integrate; campanii de informare privind sănătatea reproducerii în grupurile dezavantajate, abordarea problemelor de confidențialitate în comunitățile rurale mici, sprijinirea alegerii în cunoștință de cauză a încetării sarcinii, monitorizarea comportamentelor și formarea profesioniștilor în planificarea familială; campanii de

informare privind importanța educației pentru sănătatea reproducerii; lansarea unor dezbateri și inițiative cu actorii competenți, referitor la pilotarea în mediul urban și în mediul rural (inclusiv în comunități rurale marginalizate) a unui proiect privind amplasarea în locuri publice de automate cu absorbante sanitare, care să asigure accesul constat și la un preț simbolic; dezvoltarea unui program „Caravana medicală”, la nivel național, destinat persoanelor din comunități marginalizate, în vederea creșterii informării și utilizării serviciilor de prevenție și screening, în conformitate cu normele metodologice avizate de Ministerul Sănătății și în coordonarea specialiștilor de sănătate publică;

- ▶ muncă: formarea personalului din Inspekția Muncii pentru a identifica și interveni în cazuri de discriminare la locul de muncă (hărțuire, discriminare la angajare și promovare); elaborarea unui ghid de bune practici folosite la nivel european și internațional pentru gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă de către autoritățile responsabile;
- ▶ echilibrul dintre viața profesională și viața privată: campanii de informare privind condițiile și beneficiile accesării concediului paternal (cu implicarea organizațiilor sindicale);
- ▶ abordare integratoare de gen: realizarea unui audit al bugetării de gen pentru principalele politici publice implementate în perioada 2021-2027; creșterea gradului de conștientizare cu privire la nevoia includerii unui expert în egalitate de șanse și tehnician în egalitate de șanse atât în mediul public cât și în mediul privat (modificare legii); dezvoltarea unui program de schimb de bune practici între experții/tehnicienii în egalitatea de șanse din statele UE și organizarea unei sesiuni de informare anuale;
- ▶ modificarea clasificatoarelor și nomenclatoarelor Biroului Național de Statistică pentru a asigura colectarea datelor dezagregate pe gen.

Monitorizarea ar trebui să includă un raport anual cu privire la gradul de implementare a activităților asumate elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale în baza informațiilor colectate de la instituțiile responsabile; elaborarea unei analize finale privind gradul de îndeplinire a obiectivelor asumate. Indicatorii ar trebui conveniți în comun cu instituțiile responsabile: Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Sănătății, Consiliul pentru Egalitate, autoritățile publice locale (a se vedea Anexa 2).

Este de menționat că aceste documente de politici urmează a fi elaborate după transpunerea tuturor directivelor în domeniul egalității de gen.

<sup>52</sup> <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2023/01/Monitorul-Oficial-Partea-I-nr.-1239Bis.pdf>

## 9. Recomandări

1. Excluderea elementelor discriminatorii din legislația națională care generează discrepanțe de gen în calcularea pensiei, inclusiv la pensiile ocupaționale și la alte tipuri de asigurări; (MMPS)
2. Intensificarea acțiunilor orientate spre protecția drepturilor și a stării de bine a femeilor însărcinate, precum și protejarea lor de costuri nerambursabile legate de sarcină. Creșterea gradului de informare a furnizorilor de servicii cu privire la protecția specială acordată femeilor însărcinate (a se vedea în Anexa A, articolele 5 lit. a) și 7 alin. (2)); (MS, CNAM, CNAS)
3. Asigurarea structurilor de promovare a egalității cu un nivel sporit de competențe și independență, precum și cu resurse suficiente pentru a-și îndeplini sarcinile principale în mod eficace, printre care oferirea unei asistențe independente victimelor discriminării în procedurile legate de plângerile înaintate, desfășurarea unor anchete independente privind discriminarea, publicarea unor rapoarte și recomandări independente, informare în privința Directivei și combaterea stereotipurilor referitoare la rolurile de gen în furnizarea de bunuri și servicii și în accesul la acestea; (MMPS, Ministerul Justiției, Ministerul Finanțelor, CE, Parlamentul)
4. Îmbunătățirea accesului la justiție al victimelor discriminării prin conferirea structurilor de promovare a egalității independente a competenței de a oferi asistență, inclusiv asistență juridică gratuită, precum și dreptul de reprezentare a persoanelor în cazul acuzațiilor de discriminare; (MJ, CNAJGS)
5. Scutirea de TVA a bunurilor de igienă personală a femeilor; (Parlamentul)
6. Dezvoltarea capacităților Biroului Național de Statistică pentru colectarea datelor dezagregate pe gen pe toate domeniile de dezvoltare, inclusiv cele care se referă la accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; (Biroul Național de Statistică, Parlamentul)
7. Instruirea în cadrul Institutului Național al Justiției și Centrului de Instruire a Uniunii Avocaților a procurorilor, judecătorilor, avocaților și reprezentanților Consiliului Egalității, și a instituțiilor de resort, conform curriculei de instruire ajustate contextului de punere în aplicare a prevederilor Directivei 2004/113; (INJ CNAJGS, CE)
8. Informarea actorilor interesați/implicați cu privire la dispozițiile Directivei, eventual în cooperare cu organizațiile de protecție a consumatorului, pentru o mai bună înțelegere a importanței egalității de tratament în sectorul bunurilor și serviciilor; (Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, Inspectoratul de Stat pentru Protecția Produselor Nealimentare și Protecția Consumatorilor, Agenția pentru Protecția Consumatorilor și Supravegherea Pieței)
9. Elaborarea și lansarea de programe naționale pentru asigurarea accesului la capital pentru femeile lucrătoare independente și IMM-uri; (MDED, ODA)
10. Evaluarea capacităților operaționale, logistice, de resurse umane și financiare ale Consiliului Egalității în vederea acoperirii sectorului egalității de șanse și tratament în domeniul accesului la bunuri și servicii (recepționare/ analiză a plângerilor populației); (CE)
11. Examinarea oportunității creării unei Agenții Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați; (MMPS)
12. Examinarea oportunității actualizării și fortificării mandatului Comisiei Naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, alcătuită din reprezentanți ai diferitelor ministere sau ai altor agenții de la nivelul administrației centrale, inclusiv ai societății civile (a se vedea Anexa 2). La nivelul fiecărui raion ar trebui să fie create comisii locale, raionale care să se ocupe de aspecte referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați. Comisia Națională ar fi mandatată să discute rapoartele depuse de comisiile locale echivalente din fiecare raion, care sunt formate din reprezentanți ai diferitor instituții de la nivelul administrației publice locale care se ocupă de aspecte care au legătură cu egalitatea de șanse între femei și bărbați; (MMPS)



13. Crearea unei baze de date pentru colectarea informațiilor legate de situațiile de încălcare a egalității de tratament și acces la bunuri și servicii; (CE)
14. Analizarea posibilităților de introducere a perspectivei egalității de gen în structurile de raportare privind acordarea de împrumuturi, în realizarea profilurilor de risc, în mandatele de investiții și structurile de personal; (Banca Națională, Comisia Națională a Pieței Financiare, MDED, ODA)
15. Instituirea unei abordări globale a antreprenoriatului femeilor pentru a le încuraja și a le sprijini în activitatea antreprenorială, facilitând accesul lor la finanțare și la oportunități de afaceri, dar creând totodată un mediu care să le permită să își valorifice potențialul pentru a deveni antreprenoare de succes. Dezvoltarea serviciilor (ex. servicii de îngrijire a copilului și la cursuri de formare adaptate) care ar ajuta femeile și bărbații să asigure un bun echilibru între viața profesională și cea personală; (MDED, ANOFM, ODA)
16. Consolidarea măsurilor de prevenire a oricărei forme de hărțuire a femeilor, persoanelor transgen și celor intersexuale, inclusiv prin creșterea nivelului de conștientizare a importanței respectării drepturilor omului în rândul furnizorilor de servicii, în special a celor de transport; (Agenția Națională Transport Auto, MIDR, CE);
17. Crearea de facilități în spațiile prestatorilor de servicii (restaurante, cinematografe, teatre și alte locuri de divertisment) pentru alăptarea și îngrijirea copiilor mici; (MMPS, MS, CNAM, CNAS, MC, MEC, CE)
18. Oferirea unei rețele de servicii de sprijin pentru părinți, în special servicii de îngrijire pentru copii după terminarea programului de școală; (MMPS, MEC)
19. Încurajarea structurilor de promovare a egalității și organizațiilor de protecție a consumatorilor să informeze furnizorii de servicii cu privire la limitele și condițiile aplicabile tratamentului diferențiat (*Inspectoratul de Stat pentru Protecția Produselor Nealimentare și Protecția Consumatorilor, Agenția pentru Protecția Consumatorilor și Supravegherea Pieței*);
20. Eliminarea practicilor de refuz al accesului la asistență medicală sau la prestații de îngrijire a sănătății femeilor însărcinate din cauza costului ridicat; (MS, CNAM, CNAS)
21. Eliminarea practicilor de discriminare directă sau indirectă bazate pe calitatea sau disponibilitatea insuficientă a serviciilor de îngrijire a copilului (cum ar fi creșele), la un cost accesibil; (MEC, MMPS)
22. Elaborarea de studii și cercetări privind situațiile și relațiile cauză-efect care ar putea duce la discriminare indirectă, precum și dificultățile cu care se pot confrunta bărbații și femeile în ceea ce privește accesul egal la bunuri și servicii și furnizarea acestora, inclusiv în mediul online/domeniul digital/economia colaborativă; (CE, Academia de Științe a Moldovei /universități, reprezentanți ai societății civile)
23. Elaborarea de către toate instituțiile responsabile (ministere, agenții, instituții de învățământ, etc.) a normelor interne și planurilor de acțiuni privind asigurarea egalității de tratament între femei și bărbați. Actele cu putere de lege și actele administrative contrare principiului egalității de tratament urmează să fie eliminate; dispozițiile contractuale, regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și normele care reglementează asociațiile cu scop lucrativ sau fără scop lucrativ, contrare principiului egalității de tratament, să fie sau să poată fi declarate nule sau să fie modificate; (MMPS, MEC, MS, MJ, MDED, MIDR, MC)
24. Sporirea și consolidarea competențelor funcționarilor publici în domeniul asigurării egalității de tratament între femei și bărbați. (MMPS, Cancelaria de Stat, USM și Institutul de Administrație Publică)

# ANEXA 1

Proiect  
GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

## HOTĂRÎRE nr. \_\_\_\_\_ privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii

Prezenta hotărâre asigură transpunerea totală a Directivei 2004/113 CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L373/37 din 21 decembrie 2004

### CAPITOLUL I

Dispoziții generale

#### Art. 1.

Prezenta hotărâre reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați, denumit în continuare principiul egalității de tratament, în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

#### Art. 2.

Prezenta hotărâre stabilește cadrul pentru combaterea discriminării bazate pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, în vederea punerii în practică a principiului egalității de tratament.

#### Art. 3.

(1) Prezenta hotărâre se aplică tuturor persoanelor ce furnizează bunuri și servicii care sunt la dispoziția publicului independent de persoana implicată, atât pentru sectorul public, cât și pentru cel privat, inclusiv organismele publice, și care sunt oferite în afara sferei vieții private și familiale, precum și tranzacțiilor care se desfășoară în acest cadru.

(2) Prezenta hotărâre nu se aplică în domeniul: a)

mass-mediei și publicității; b) educației; c) ocupării forței de muncă, al muncii și al activităților independente.

(3) Prezenta hotărâre nu aduce atingere libertății individuale de a alege un cocontractant, cu condiția ca alegerea cocontractantului să nu se bazeze pe sexul celui interesat/celeii interesate.

#### Art. 4.

În cuprinsul prezentei hotărâri, termenii discriminare directă, discriminare indirectă și hărțuire sexuală au înțelesul definit la art. 2 din Legea Nr. 5 din 09-02-2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și termenul hărțuire are înțelesul definit în art. 2 din Legea Nr. 121 din 25-05-2012 cu privire la asigurarea egalității.

### CAPITOLUL II

Principiul egalității de tratament

#### Art. 5.

În sensul prevederilor prezentei hotărâri, prin principiul egalității de tratament între femei și bărbați se înțelege:

- a. că nu poate exista o discriminare directă pe criterii de sex, inclusiv un tratament mai puțin favorabil al femeii pe motive de sarcină și maternitate;
- b. că nu poate exista o discriminare indirectă bazată pe sex.

#### Art. 6.

(1) Orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex este interzisă.

(2) În sensul prezentei hotărâri hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt considerate discriminări pe criterii de sex și sunt, prin urmare, interzise.

(3) Orice comportament constând în a-i impune cuiva să practice o discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex este considerată discriminare.

(4) Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea ori de hărțuirea sexuală a acesteia.

(5) Nu sunt considerate discriminări: a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării; b) diferențele de tratament bazate pe o caracteristică de sex, dacă furnizarea de bunuri și servicii destinată în exclusivitate sau cu precădere persoanelor de un anumit sex este justificată de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

### CAPITOLUL III

#### *Calculul actuarial*

#### **Art. 7.**

(1) Utilizarea elementului sex ca factor în calcularea primelor și beneficiilor, în cadrul serviciilor de asigurare și a serviciilor financiare conexe, nu trebuie să determine diferențe în materie de prime și beneficii pentru persoana asigurată, în toate contractele încheiate.

(2) Menținerea în cadrul contractelor a oricăror clauze care să determine, pentru persoana asigurată, diferențe în materie de prime și beneficii ca urmare a costurilor legate de sarcină și maternitate este interzisă.

### CAPITOLUL IV

#### *Apărarea drepturilor*

#### **Art. 8.**

(1) Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANESFB) este instituția responsabilă cu asigurarea informării Comisiei cu privire la aplicarea principiului egalității de tratament în domeniul accesului la bunuri și servicii și furnizării de bunuri și servicii și la derogările pe care Republica Moldova le aplică în domeniul reglementat de prezenta hotărâre.

(2) Informațiile disponibile referitoare la aplicarea prezentei hotărâri sunt comunicate de către

ANESFB Comisiei Europene până la data de \_\_\_\_ și la fiecare 5 ani după această dată.

#### **Art. 9.**

(1) Pentru exercitarea prevederilor prevăzute de prezenta hotărâre, Consiliul pentru Egalitate, denumit în continuare CE, și ANESFB vor colabora, pe bază de acorduri, cu autoritățile de supraveghere competente în domeniul asigurărilor, pensiilor private, serviciilor financiare conexe și al prestării de servicii.

(2) După intrarea în vigoare a prezentei hotărâri, ANESFB, CE, Casa Națională de Asigurări Sociale, denumită CNAS, au obligația de a asigura informarea corespunzătoare a tuturor persoanelor interesate și de a încuraja dialogul cu organismele interesate cu privire la prevederile acesteia.

(3) Prevederile prezentei hotărâri vor fi publicate pe site-urile acestor instituții și vor face obiectul unor campanii de informare organizate de către ANESFB.

#### **Art. 10.**

(1) Orice persoană are dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminată pe baza criteriului de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, să formuleze sesizări/reclamații către furnizorul de bunuri și servicii sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul furnizorului de bunuri și servicii prin conciliere, persoana care prezintă elemente de fapt, ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, are dreptul să sesizeze Consiliul pentru Egalitate și să introducă la instanța judecătorească competentă, în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, cerere împotriva autorului discriminării pentru despăgubiri materiale și/sau daune morale, precum și pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii.

(3) Cererea prevăzută la alin. (2) poate fi formulată într-un interval de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

#### **Art. 11.**

(1) Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

(2) 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.

(3) Prejudiciul suferit de persoana vătămată trebuie să fie în mod real, efectiv și proporțional reparat sau compensat.

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

#### **Art. 12.**

Asociațiile, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului sau alte persoane juridice care au, conform criteriilor stabilite de legislația în vigoare, interes legitim să vegheze la respectarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii pot, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu acordul acestuia, să se angajeze în orice procedură administrativă și/sau judiciară, în scopul respectării obligațiilor decurgând din prezenta hotărâre.

#### **Art. 13.**

(1) Persoana care se consideră lezată prin nerespectarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii trebuie să probeze în fața unei instanțe sau a unei autorități competente fapte pe care se întemeiază pretinsa discriminare, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cadrul procedurilor penale.

(3) Dispozițiile alin. (1) se aplică și în cazul asociațiilor, organizațiilor sau altor persoane juridice prevăzute la art. 12.

#### **Art. 14.**

Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de stat.

#### **Art. 15.**

Orice tratament sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere ori acțiune în justiție referitoare la aplicarea principiului egalității de

tratament în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii este interzis.

## **CAPITOLUL V**

### *Sanțiuni*

#### **Art. 16.**

(1) Încălcarea prevederilor prezentei hotărâri atrage răspunderea contravențională a persoanelor vinovate.

#### **Art. 17.**

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta hotărâre se fac de către CE, conform procedurii reglementate de lege.

## **CAPITOLUL VI**

### *Dispoziții finale*

#### **Art. 18.**

Prezenta hotărâre nu aduce atingere dispozițiilor mai favorabile referitoare la protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea.

#### **Art. 19.**

(1) Dispozițiile contrare principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la furnizarea de bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii din contracte sau din regulamentele interne ale întreprinderilor, cu sau fără scop lucrativ, ori ale societăților de asigurare, reasigurare vor fi modificate, în caz contrar prevederile respective devenind inaplicabile.

(2) Autoritățile care au responsabilități de autorizare, supraveghere și reglementare în domeniul asigurărilor și pensiilor private se asigură că la elaborarea, după data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, a oricăror reglementări legislative și/sau administrative vor lua în considerare respectarea principiului egalității de tratament.

PRIM-MINISTRU

Contrasemnează:

Ministrul muncii și protecției sociale

Ministrul finanțelor

## ANEXA 2.

### Prevederile legislației naționale care urmează aduse în concordanță cu prevederile Directivei 2004/113/UE

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
<p>Articolul 2 <b>Definiții</b></p> <p>(a) „discriminare directă”: situația în care o persoană este tratată, din rațiuni de sex, într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată o altă persoană, într-o situație comparabilă;</p> <p>(b) „discriminare indirectă”: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutre 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 sunt obiectiv justificate de un scop legitim și în care mijloacele pentru atingerea acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;</p> <p>(c) „hărțuire”: situația în care survine un comportament nedorit legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect atingerea demnității unei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;</p> <p>(d) „hărțuire sexuală”: situația în care survine un comportament nedorit cu conotație sexuală, cu manifestări fizice, verbale sau nonverbale, având ca obiect sau ca efect atingerea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.</p>	<p><b>Legea Nr. 5 din 09-02-2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați</b> Art.2</p> <p><i>discriminare directă după criteriul de sex</i> - orice acțiune care, în situații similare, discriminează o persoană în comparație cu o altă persoană de alt sex, inclusiv din cauza sarcinii, maternității sau paternității;</p> <p><i>discriminare indirectă după criteriul de sex</i> - orice acțiune, regulă, criteriu sau practică identică pentru femei și bărbați, dar cu efect ori rezultat inegal pentru unul dintre sexe, cu excepția acțiunilor afirmative;</p> <p><i>hărțuire sexuală</i> - manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;</p>	<p>În art.2 din Legea nr. 5/2006 la noțiunea termenului <i>hărțuire sexuală</i>, după cuvântul „comportament” se completează cu cuvântul „nedorit”; textul „având drept scop sau efect lezarea” se va substitui cu textul „având ca obiect sau efect atingerea”, iar la noțiunea termenului <i>hărțuire</i> se substituie cuvântul „lezarea” cu cuvântul „atingerea”; textul „având drept scop” se va substitui cu textul „având ca obiect sau efect”.</p>	<p>Preluarea acestor prevederi are ca scop atribuirea unei precizii exacte și totale transpunerii normelor directivei.</p>

\* [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=136677&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136677&lang=ro#)

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
	<p><b>Legea Nr. 121 din 25-05-2012 cu privire la asigurarea egalității**</b></p> <p><i>hărțuire</i> – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse.</p>		
<p>Articolul 3</p> <p><b>Domeniul de aplicare</b></p> <p>(1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor ce furnizează bunuri și servicii care sunt la dispoziția publicului independent de persoana implicată, atât pentru sectorul public, cât și pentru cel privat, inclusiv organismele publice, și care sunt oferite în afara sferei vieții private și familiale, precum și tranzacțiilor care se desfășoară în acest cadru.</p> <p>(2) Prezenta directivă nu aduce atingere libertății individuale de a alege un cocontractant, cu condiția ca alegerea cocontractantului să nu se bazeze pe sexul celui interesat/celei interesate.</p> <p>(3) Prezenta directivă nu se aplică nici conținutului mijloacelor de informare și al publicității, nici educației.</p> <p>(4) Prezenta directivă nu se aplică problemelor privind ocuparea forței de muncă și munca. Directiva nu se aplică problemelor referitoare la activitatea independentă, în măsura în care acestea sunt reglementate de alte acte legislative comunitare.</p>	<p><b>Legea Nr. 5 din 09-02-2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați***</b></p> <p><b>Articolul 12<sup>1</sup>. Accesul egal la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii</b></p> <p>(1) Persoanele care furnizează bunuri și servicii pentru sectorul public și cel privat, inclusiv instituțiile publice și serviciile oferite în afara sferei vieții private și familiale, asigură accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora respectând principiul egalității de tratament între femei și bărbați.</p> <p>(2) Diferențele de tratament se admit în cazul în care furnizarea bunurilor și serviciilor destinate unui anumit sex este justificată de un interes legitim.</p>	<p>În eventualitatea adoptării unei hotărâri de Guvern care să transpună total prevederile directivei, art. 12<sup>1</sup> din Legea nr. 5/2006 se va expune în următoarea redacție:</p> <p><b>„Articolul 12<sup>1</sup>. Accesul egal la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii</b></p> <p><i>(1) Persoanele care furnizează bunuri și servicii pentru sectorul public și cel privat, inclusiv instituțiile publice și serviciile oferite în afara sferei vieții private și familiale, asigură accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora respectând principiul egalității de tratament între femei și bărbați.</i></p> <p><i>(2) Prevederi detaliate referitoare la accesul egal la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii se regăsesc în Hotărârea Guvernului nr. ___ ”</i></p>	<p>Preluarea acestor prevederi are ca scop atribuirea unei precizii exacte și transpuneri totale a normelor directivei.</p>

\*\* [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=135522&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=135522&lang=ro#)

\*\*\* [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=136677&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136677&lang=ro#)

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
	<p>(3) Se interzice discriminarea persoanei asigurate pe criteriu de sex prin stabilirea diferențiată a primelor, tarifelor și beneficiilor în cadrul activității de asigurare (reasigurare) și al serviciilor financiare conexe.</p> <p>(4) Menținerea în contracte a oricăror clauze care să determine pentru persoana asigurată diferențe în materie de prime și beneficii ca urmare a costurilor legate de sarcină și maternitate este interzisă. Prevederea dată nu afectează condițiile mai favorabile stabilite pentru femei în ceea ce privește sarcina și maternitatea.</p> <p>(5) Prevederile prezentului articol nu se referă la domeniul ocupării forței de muncă și muncii, la activitatea individuală de întreprinzător, la profesiile conexe justiției, educației, la conținutul mijloacelor de informare și publicitate, în măsura în care acestea sunt reglementate de alte acte legislative.</p>		
<p><b>Articolul 4 Principiul egalității de tratament</b></p> <p>(1) În sensul prezentei directive, principiul egalității de tratament între bărbați și femei înseamnă:</p> <p>(a) că nu poate exista o discriminare directă pe criteriu de sex, inclusiv un tratament mai puțin favorabil al femeii pe motive de sarcină și maternitate;</p> <p>(b) că nu poate exista o discriminare indirectă bazată pe sex.</p>		<p>În cazul adoptării hotărârii de Guvern, în art.2 din Legea nr. 5/2006 textul</p> <p><i>„principiul egalității între femei și bărbați - principiu ce prevede egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește drepturile, oportunitățile și responsabilitățile în toate domeniile vieții;”</i></p>	<p>Preluarea acestor prevederi are ca scop atribuirea unei precizii exacte și totale transpunerii normelor directivei.</p>

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
<p>(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor mai favorabile referitoare la protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea.</p> <p>(3) Hărțuirea și hărțuirea sexuală în sensul prezentei directive sunt considerate discriminări pe criterii de sex și sunt, prin urmare, interzise. Respingerea unor astfel de comportamente de către o persoană sau supunerea ei acestor comportamente nu poate fi folosită pentru a fundamenta o decizie care afectează această persoană.</p> <p>(4) Orice comportament constând în a-i impune cuiva să practice o discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex este considerată discriminare în sensul prezentei directive.</p> <p>(5) Prezenta directivă nu exclude diferențele de tratament în cazul în care furnizarea bunurilor și serviciilor destinate exclusiv sau în mod esențial membrilor unuia dintre sexe se justifică printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere ale acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.</p>		<p>se va substitui cu textul</p> <p>„principiul egalității de tratament între bărbați și femei înseamnă:</p> <p>(a) că nu poate exista o discriminare directă pe criterii de sex, inclusiv un tratament mai puțin favorabil al femeii pe motive de sarcină și maternitate;</p> <p>(b) că nu poate exista o discriminare indirectă bazată pe sex.”</p> <p>În cazul neadoptării hotărârii de Guvern, a se completa art.5 din Legea nr.5/2006 cu alin.(7) și (8) cu următorul cuprins:</p> <p>„(7) Hărțuirea și hărțuirea sexuală în sensul prezentei prevederi sunt considerate discriminări pe criterii de sex și sunt, prin urmare, interzise. Respingerea unor astfel de comportamente de către o persoană sau supunerea ei acestor comportamente nu poate fi folosită pentru a fundamenta o decizie care afectează această persoană.</p> <p>(8) Orice comportament constând în a-i impune cuiva să practice o discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex este considerată discriminare în sensul prezentei prevederi.”</p>	



Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
<p><b>Articolul 5 Factori actuariali</b></p> <p>(1) Statele membre veghează pentru ca, în toate noile contracte încheiate după 21 decembrie 2007, utilizarea sexului ca factor în calculul primelor și prestațiilor în domeniul serviciilor de asigurare și al serviciilor financiare conexe să nu ducă la crearea, pentru cei asigurați, a unor diferențe în materie de prime și prestații.</p> <p>(3) În orice caz, cheltuielile legate de sarcină și maternitate nu determină, pentru cei asigurați, diferențe în materie de prime și prestații.</p>	<p>Legea Nr. 92 din 07-04-2022 privind activitatea de asigurare sau de reasigurare</p> <p>Articolul 7. Prima de asigurare</p> <p>(4) Societăților de asigurare, la calcularea primelor, tarifelor și beneficiilor de asigurare, li se interzice stabilirea diferențiată a primelor, tarifelor și beneficiilor în baza criteriilor discriminatorii</p> <p>Legea Nr. 156 din 14-10-1998 privind sistemul unic de pensii</p>	<p>A se prelua textul directivei și anume:</p> <p>În Legea nr. 92/2022 în art.7 după alin.(4) se va completa cu alin.(4<sup>1</sup>) și (4<sup>2</sup>) cu următorul cuprins:</p> <p><i>„(4<sup>1</sup>) Societățile care oferă servicii de asigurare, servicii financiare conexe și pensii private au obligația să analizeze existența în cadrul contractelor pe care le încheie a oricăror costuri legate de sarcină și maternitate, pentru persoanele asigurate, care determină diferențe în materie de prime și beneficii, în vederea eliminării acestora.</i></p> <p><i>(4<sup>2</sup>)Menținerea în cadrul contractelor, a oricăror clauze care să determine, pentru persoana asigurată, diferențe în materie de prime și beneficii ca urmare a costurilor legate de sarcină și maternitate este interzisă.”</i></p> <p>A se completa Articolul 1, alineatul (2) cu textul „inclusiv prin reducerea diferențelor de gen în privința pensiilor”.</p>	
<p><b>Articolul 12</b></p> <p>(1) Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme însărcinate cu promovarea, analiza, supravegherea și susținerea egalității de tratament între toate persoanele fără discriminare pe criterii de sex și iau măsurile necesare în acest sens.</p>	<p>Prevederile referitoare la crearea ANESFB se sugerează a fi introduse în hotărârea de guvern. Alternativ se poate modifica Legea nr. 5 art. 19</p>	<p>În cazul neadoptării hotărârii de guvern, Legea nr.5/2006 la art.19 alin. (2) se expune în redacție nouă, cu următorul cuprins:</p> <p><i>„(2) Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANESFB) este instituția</i></p>	<p>Mecanismele existente cu competențe în domeniu nu vor putea face față volumului mare de atribuții care vor deriva din procesul de armonizare a legislației, creare de politici, monitorizare, implementare, raportare Comisiei Europene,</p>

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
<p>Aceste organisme pot face parte din organele însărcinate cu apărarea la nivel național a drepturilor omului, cu protecția drepturilor persoanelor sau cu punerea în aplicare a principiului egalității de tratament.</p> <p>(2) Statele membre asigură ca organismele menționate la alineatul (1) să fie autorizate:</p> <p>(a) fără a aduce atingere drepturilor victimelor și asociațiilor, ale organizațiilor și altor persoane juridice menționate la articolul 8 alineatul (3), să aducă persoanelor victime ale unei discriminări un ajutor independent pentru a iniția o procedură vizând discriminarea;</p> <p>(b) să efectueze studii independente referitoare la discriminări;</p> <p>(c) să publice rapoarte independente și să formuleze recomandări privind toate problemele legate de aceste discriminări.</p>		<p><i>responsabilă cu asigurarea informării Comisiei Europene cu privire la aplicarea principiului egalității de tratament în domeniul accesului la bunuri și servicii și furnizării de bunuri și servicii și la derogările pe care Republica Moldova le aplică în domeniul reglementat de prezenta hotărâre/lege.</i></p> <p><i>(3) Informațiile disponibile referitoare la aplicarea prezentei legi sunt comunicate de către ANESFB Comisiei Europene până la data de __ și la fiecare 5 ani după această dată.</i></p> <p><i>(4) ANESFB comunică neîntârziat Comisiei Europene că termenul pentru implementarea măsurilor de conformare cu acestei prevederi este __.</i></p> <p><i>(5) Pentru exercitarea prevederilor prevăzute de prezenta lege se mandatează Consiliul pentru Egalitate, denumit în continuare CE, și ANESFB vor colabora, pe bază de acorduri, cu autoritățile de supraveghere competente în domeniul asigurărilor, pensiilor private, serviciilor financiare conexe și al prestării de servicii.</i></p> <p><i>(6) După intrarea în vigoare a prezentei legi, ANESFB, CE, Comisia Națională a Pieței Financiare, Casa Națională a Asigurărilor Sociale, au obligația de a asigura informarea corespunzătoare</i></p>	<p>reprezentare în forumuri internaționale de profil. CNPF și CNAS își au mandatul propriu, fără atribuții de implementare/monitorizare a politicilor referitoare la egalitatea de gen.</p> <p>CE urmează să examineze plângerile referitoare la inegalitate de gen conform mecanismului din Legea 121</p>

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
		<p><i>a tuturor persoanelor interesate și de a încuraja dialogul cu organismele interesate cu privire la prevederile acesteia.</i></p> <p><i>(7) Prevederile prezentei legi vor fi publicate pe site-urile acestor instituții și vor face obiectul unor campanii de informare organizate de către ANESFB.”</i></p> <p>Prevederile existente în alin. (2) urmează a fi incorporate într-un regulament de activitate al ANESFB.</p>	
<p><b>Articolul 8 Apărarea drepturilor</b></p> <p>(1) Statele membre veghează ca proceduri judiciare și/sau administrative, inclusiv, atunci când se consideră adecvat, proceduri de conciliere, menite să ducă la respectarea obligațiilor care rezultă din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de nerespectarea, în ceea ce le privește, a principiului egalității de tratament, chiar după ce relațiile în care se presupune că s-a produs discriminarea au luat sfârșit.</p> <p>(2) Statele membre introduc în ordinea lor juridică națională măsurile necesare pentru a asigura ca prejudiciul suferit de o persoană lezată ca urmare a unei discriminări în sensul prezentei directive să fie realmente și efectiv reparat sau despăgubit, în funcție de modalitățile pe care le stabilesc în mod disuasiv și proporțional în raport cu prejudiciul suferit. O astfel de reparație sau despăgubire nu este în mod aprioric limitată de un plafon maxim.</p>	<p>Legea Nr. 121 din 25-05-2012 cu privire la asigurarea egalității prevede în articolele 13-15 modul de depunere a unei plângeri la Consiliu, criteriile de inadmisibilitate și modul de examinare. Prevederea directivei stipulează în mod nemijlocit despre dreptul persoanei discriminate pe baza criteriului de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.</p>	<p>În Legea nr. 121/2012 în art. 12 la lit. i) după textul „examinează plângerile privind discriminarea” se va completa cu textul: „inclusiv a discriminării pe baza criteriului de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii”.</p> <p>În cazul neadoptării hotărârii de guvern, Legea nr. 121 se va completa cu Articolul 13<sup>1</sup> în următoarea redacție:</p> <p><i>„(1) Orice persoană are dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminată pe baza criteriului de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, să formuleze sesizări/reclamații către furnizorul de bunuri și servicii sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat.</i></p>	

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
<p>(3) Statele membre asigură ca asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice care au, în conformitate cu criteriile stabilite de legislația lor națională, un interes legitim în garantarea respectării dispozițiilor prezentei directive pot, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, să inițieze orice fel de procedură juridică și/sau administrativă prevăzută, pentru a face să fie respectate obligațiile care rezultă din prezenta directivă.</p> <p>(4) Alineatele (1) și (3) nu aduc atingere normelor naționale privind termenele acordate pentru a introduce o acțiune în ceea ce privește principiul egalității de tratament.</p>		<p>(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul furnizorului de bunuri și servicii prin conciliere, persoana care prezintă elemente de fapt, ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, are dreptul să sesizeze Consiliul pentru Egalitate și să introducă la instanța judecătorească competentă, în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, potrivit dreptului comun, cerere împotriva autorului discriminării pentru despăgubiri materiale și/sau daune morale, precum și pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii.</p> <p>(3) Cererea prevăzută la alin. (2) poate fi formulată într-un interval de 3 ani de la data săvârșirii faptei."</p> <p>În Codul de procedură civilă după art. 9 se va completa cu articolul 9<sup>1</sup> cu următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 9<sup>1</sup>. Competența instanței de judecată în situații discriminatorii</p> <p>(1) Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.</p>	

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
		<p>(2) <i>Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex într-un cuantum ce reflectă în mod corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit.</i></p> <p>(3) <i>Prejudiciul suferit de persoana vătămată trebuie să fie în mod real, efectiv și proporțional reparat sau compensat.</i></p> <p>(4) <i>Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță, potrivit legii."</i></p>	
<p><b>Articolul 9 Sarcina probei</b></p> <p>(1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul lor juridic, pentru ca, îndată ce o persoană se consideră lezată prin nerespectarea, în ceea ce o privește, a principiului egalității de tratament și aduce în fața unui organ jurisdicțional de drept sau a unei alte instanțe competente fapte care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte, să-i revină pârâtului sarcina de a proba că nu a fost vorba despre încălcarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei.</p> <p>(2) Alineatul (1) nu se opune adoptării de către statele membre a unor norme privind sarcina probei mai favorabile pentru reclamant.</p> <p>(3) Alineatul (1) nu se aplică în cazul procedurilor penale.</p> <p>(4) Alineatele (1), (2) și (3) se aplică și altor proceduri inițiate în conformitate cu articolul 8 alineatul (3).</p>	<p>Legea nr. 121</p> <p><b>Articolul 19.</b> Sarcina probațiunii</p> <p>(1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare.</p> <p>(2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârâtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală.</p>	<p>Am propus textul în anexa A.</p> <p>Legea 121 poate rămâne neschimbată.</p>	<p>Unica prevedere care poate trezi controverse este necesitatea prezentării datelor statistice, motiv pentru care este recomandabil ca Biroul Național de Statistica să colecteze date statistice dezagregate pe gen (a se modifica nomenclatoarele și clasificatoarele de colectare și dezagregare a datelor).</p>

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
<p>(5) Statele membre au libertatea de a nu aplica alineatul (1) procedurilor în care cercetarea faptelor revine instanței judecătorești sau altei autorități competente</p>			
<p><b>Articolul 10 Protecția contra represaliilor</b></p> <p>Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția persoanelor împotriva oricărui tratament sau a oricărei consecințe defavorabile ca reacție la o plângere sau la o acțiune în justiție având drept scop respectarea principiului egalității de tratament.</p>		<p>Am propus ca protecția contra represaliilor să fie inclusă în Anexa A.</p> <p>În cazul în care nu se adoptă o hotărâre de guvern, se poate introduce un articol suplimentar 19<sup>1</sup> care să aibă cuprinsul de mai jos:</p> <p><i>„Articolul 19<sup>1</sup>. Orice tratament sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere ori acțiune în justiție referitoare la aplicarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii este interzis.”</i></p>	
<p><b>Articolul 14 Sancțiuni</b></p> <p>Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acesteia. Sancțiunile, care pot include plata unor despăgubiri către victimă, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 21 decembrie 2007 și orice altă modificare ulterioară referitoare la acestea în cel mai scurt termen.</p>	<p>Legea nr. 121</p> <p>Articolul 17. Răspunderea pentru faptele de discriminare</p> <p>Faptele de discriminare sînt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală, conform legislației în vigoare.</p>	<p>Considerăm oportun mărirea amenizilor contravenționale de la 78 la 150 și de la 150 la 1000 persoanei cu funcție de răspundere.</p> <p>Considerăm oportun modificarea art. 346 din Codul Penal prin completarea cu cuvântul „discriminare” după textul „instigare la ură”.</p>	<p>România a introdus cuantumuri, după cum este prevăzut mai jos, în caz contrar, normele generale nu răspund necesității ca despăgubirea să fie efectivă, proporțională și disuasivă:</p> <p>(2) <i>Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 15.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1)-(4), ale art. 7 alin. (1), (6) și (7), precum și ale art. 14.</i></p>

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
	<p><b>Codul Contravențional al RM</b></p> <p><b>Articolul 70<sup>2</sup>.</b> Hărțuirea</p> <p>Hărțuirea [...] se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.</p> <p><b>Cod Penal al RM</b></p> <p><b>Articolul 173.</b> Hărțuirea sexuală</p> <p>(1) Hărțuirea sexuală, [...] se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 650 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 180 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani. (2) Aceeași acțiune săvârșită cu bună știință asupra unui minor se pedepsește cu închisoare de la 3 la 7 ani.</p>		<p>Sumele amenzilor contravenționale în România sunt cuprinse între 6.000 MDL și 60.000 MDL. În Republica Moldova sumele amenzilor contravenționale sunt cuprinse între 3.900 MDL și 12.000 MDL.</p> <p><i>Cod Penal România</i></p> <p><i>Articolul 223 Hărțuirea sexuală</i></p> <p><i>(1) Pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă.(2) Acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate.</i></p> <p>În Republica Moldova sumele amenzilor penale sunt cuprinse între 25.000 MDL și 32.500 MDL.</p> <p><i>Articolul 369 Cod Penal România</i></p> <p><i>Incitarea la ură sau discriminare Incitarea publicului, prin orice mijloace, la ură sau discriminare împotriva unei categorii de persoane se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă.</i></p>

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
<p>Introducerea expert în egalitate de șanse și de tehnician în egalitatea de șanse</p>	<p>Exemplul României - Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 (**republicată**) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați:</p> <p><i>(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. (la 22-07-2018, Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )</i></p> <p><i>(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 îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse. (la 22-07-2018, Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018)</i></p>	<p>A se completa în Clasificatorul ocupațiilor funcția/ocupația de expert/specialist în egalitate de șanse, cu remunerare corespunzătoare prevăzută de bugetul de stat.</p> <p>A se completa în Legea nr. 5/2006 cu articolul 20<sup>1</sup> cu următorul conținut:</p> <p>„Articolul 20<sup>1</sup>. Competența instituțională pentru egalitatea de șanse</p> <p><i>(1) Prezenta lege reglementează regimul general al ocupației de expert în egalitate de șanse, așa cum sunt prevăzute acestea în Clasificarea ocupațiilor din Republica Moldova.</i></p> <p><i>(2) 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 îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, angajatorul poate opta pentru angajarea unui expert în egalitate de șanse.</i></p>	<p>Diferențele dintre unitatea gender și expert în egalitatea de șanse este că în Republica Moldova, la moment, unitățile gender funcționează în cadrul autorităților administrației publice locale. Iar în cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi, funcțiile unității gender sunt exercitate de către secretarul consiliului local. Un expert în egalitatea de șanse în România s-ar regăsi în autorități publice centrale (nu doar MMPS), locale, civile și militare, precum și private cu un număr mai mare de 50 de angajați. O altă diferență este că în România această persoană nu e automat secretarul consiliului local, ci este identificat sau se poate opta pentru angajarea unuia.</p> <p>De asemenea, este interesant că în România această persoană 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, de asemenea formulează recomandări /observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc. Ar fi util ca aceste atribuții să le regăsim și în legislația RM.</p>



Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
	<p><i>(5) La nivelul instituției/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>b) formulează recomandări /observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;</i></p> <p><i>c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;</i></p> <p><i>d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel</i></p>	<p><i>(3) La nivelul instituției/companiei, din perspectiva domeniului specific al fiecărei entități în care își desfășoară activitatea, expertul în egalitatea de șanse sau persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați are următoarele atribuții principale:</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>b) formulează recomandări /observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;</i></p> <p><i>c) propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;</i></p> <p><i>d) elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel</i></p>	<p>Maniera în care este gândit în România pune accent pe crearea de competențe sau formarea de specialiști în domeniul gender care pot să contribuie la eradicarea inegalității prin observarea riscurilor, propunerea de recomandări. Modul în care este prevăzut acest mecanism la noi, mai degrabă suplimentează volumul de lucru al secretarului consiliului local,</p> <p>Este oportun a fi introdusă în Clasificatorul ocupațiilor funcția de expert/specialist în egalitate de șanse, cu remunerare corespunzătoare prevăzută de bugetul de stat.</p>

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
	<p><i>puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și 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;</i></p> <p><i>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. (la 22-07-2018, Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018 )</i></p>	<p><i>puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și 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;</i></p> <p><i>e) elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;</i></p> <p><i>f) acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați."</i></p>	
		<p>A se completa în Legea nr. 5/2006 cu articolul. 19<sup>1</sup> și articolul 19<sup>2</sup> cu următorul conținut:</p> <p>„Articolul 19<sup>1</sup>. Competența autorităților publice centrale pentru egalitatea de șanse (1) Ministerul Muncii și Protecției Sociale asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin:</p>	<p>Autorităților publice centrale trebuie să li se ofere competență în domeniul egalității de șanse pentru a aplica acest principiu în diferitele sfere de activitate ale acestora.</p>

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
		<p><i>instituțiile aflate în structura, subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa, 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 pe criteriul de sex, după cum urmează</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>b) Casa Națională 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;</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>f) Inspectoratul Social de Stat asigură aplicarea măsurilor de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în elaborarea și aplicarea politicilor și strategiilor din domeniul asistenței sociale.</i></p>	

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
		<p><i>(2) Instituțiile prevăzute la alin. (1) și pun la dispoziția ANESFB, trimestrial, informațiile rezultate din exercitarea atribuțiilor lor în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și al eliminării discriminării pe criteriul de sex.</i></p> <p><i>Articolul 19<sup>2</sup> Competența Confederațiilor sindicale</i></p> <p><i>(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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>(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.</i></p> <p><i>(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.”</i></p>	

Prevederile și cerințele reglementărilor comunitare (textul Directivei 2004/113/UE)	Prevederile actului normativ național	Propuneri de conformare prin modificarea legislației	Argumentare
<p>Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată) din 26.12.2012</p> <p>Art. 57</p> <p><i>În înțelesul tratatelor, sunt considerate servicii prestațiile furnizate în mod obișnuit în schimbul unei remunerații, în măsura în care nu sunt reglementate de dispozițiile privind libera circulație a mărfurilor, a capitalurilor și a persoanelor.</i></p> <p><i>Serviciile cuprind în special:</i></p> <p><i>(a) activități cu caracter industrial;</i></p> <p><i>(b) activități cu caracter comercial;</i></p> <p><i>(c) activități artizanale;</i></p> <p><i>(d) activitățile prestate în cadrul profesiunilor liberale.</i></p>		<p>Se propune ca în art.5 alin.(17) din Codul fiscal după textul „și alte lucrări.” Să fie completat cu textul „<i>În înțelesul tratatelor, sunt considerate servicii prestațiile furnizate în mod obișnuit în schimbul unei remunerații, în măsura în care nu sunt reglementate de dispozițiile privind libera circulație a mărfurilor, a capitalurilor și a persoanelor.</i></p> <p><i>Serviciile cuprind în special:</i></p> <p><i>(a) activități cu caracter industrial;</i></p> <p><i>(b) activități cu caracter comercial;</i></p> <p><i>(c) activități artizanale;</i></p> <p><i>(d) activitățile prestate în cadrul profesiunilor liberale.”</i></p>	<p>Această modificare este necesară în scopul uniformizării cadrului normative intern la prevederile Uniunii Europene.</p>
	<p>În Legea cu privire la politica fiscală și vamală pentru 2024</p>	<p>Se introduce:</p> <p>„accizarea bunurilor de igienă personală sunt scutite de TVA”</p>	<p>Parlamentul European regretă faptul că produsele de igienă pentru femei și produsele și serviciile de îngrijire [...] nu sunt încă considerate bunuri de bază în toate statele membre; invită toate statele membre să elimine așa-numita „taxă de îngrijire și tampon” utilizând flexibilitatea introdusă în Directiva TVA și aplicând scutiri sau cote de TVA de 0 % acestor bunuri de bază esențiale..</p>

## ANEXA 3

### 1. Hotărârea Curții din 4 februarie 2010 – Comisia Europeană v. Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (Cauza C-186/09) cu privire la netranspunerea în termenul stabilit în ceea ce privește Gibraltarul <sup>53</sup>

#### Obiectul:

Neîndeplinirea obligațiilor de către un stat membru; neadoptarea, în termenul stabilit, a actelor necesare pentru a se conforma Directivei 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

#### Dispozitivul:

Prin neadoptarea, în termenul prescris, a tuturor actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma Directivei 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul acestei directive. Curtea obligă Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord la plata cheltuielilor de judecată.

#### Raționamentul CJUE:

3. Întrucât nu a fost informată cu privire la dispozițiile adoptate de Regatul Unit pentru a asigura transpunerea integrală a Directivei 2004/113 în termenul prevăzut de Directivă, Comisia a inițiat procedura de încălcare prevăzută la articolul 226 CE. Prin scrisoarea din 29 ianuarie 2008, aceasta a solicitat Regatului Unit să își prezinte observațiile.

4. În răspunsul lor din 1 aprilie 2008, autoritățile Regatului Unit au indicat, în primul rând, că procedura legislativă privind transpunerea Directivei 2004/113 în sensul aplicării Directivei menționate în Marea Britanie și Irlanda de Nord era aproape finalizată și, în al doilea rând, că proiectul de lege de transpunere aplicabil Gibraltarului așteaptă aprobarea ministerială.

6. Întrucât nu avea la dispoziție alte informații cu privire la procesul de transpunere din Gibraltar, Comisia a emis un aviz motivat la 23 septembrie 2008 prin care a solicitat Regatului Unit să ia toate măsurile necesare pentru a se conforma Directivei 2004/113 în termen de două luni de la data notificării avizului respectiv.

7. Autoritățile Regatului Unit au răspuns la acest aviz la 18 noiembrie 2008, reiterând în această privință doar informațiile deja furnizate cu privire la stadiul transpunerii în Gibraltar și afirmând că guvernul din Gibraltar se aștepta să fie adoptată legislația necesară înainte de sfârșitul anului 2008.

8. Întrucât nu a primit ulterior nicio informație cu privire la măsurile necesare transpunerii Directivei 2004/113 în Gibraltar, Comisia a decis să introducă prezenta acțiune.

9. În apărare, Regatul Unit admite că nu a transpus decât parțial dispozițiile Directivei 2004/113 în dreptul intern. Se precizează că proiectul de lege de transpunere aplicabil Gibraltarului așteaptă aprobarea pentru publicare și ar trebui să intre în vigoare înainte de sfârșitul anului 2009.

10. În această privință, trebuie subliniat că, potrivit jurisprudenței, problema dacă un stat membru și-a îndeplinit obligațiile trebuie să fie stabilită în funcție de situația existentă în statul membru la sfârșitul termenului prevăzut în avizul motivat, iar Curtea nu poate ține seama de modificările ulterioare [...].

11. În speță, este cert că, la sfârșitul termenului prevăzut în avizul motivat, nu fuseseră adoptate măsuri care să asigure transpunerea integrală a Directivei 2004/113 în ordinea juridică internă a Regatului Unit.

53 <https://bit.ly/3QRzZIP>

## 2. Hotărârea Curții din 1 martie 2011 – Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL și alții împotriva Consiliului de Miniștri (Cauza C-236/09) <sup>54</sup>

### Obiectul:

Instanța de trimitere (belgiană) solicită, să se stabilească dacă articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113 este valid din perspectiva principiului egalității de tratament între femei și bărbați.

### Dispozitivul:

Începând cu 21 decembrie 2012, articolul 5 alineatul (2) (care permite statelor membre în cauză să mențină, nelimitat în timp, o derogare de la regula primelor și prestațiilor unisex) din Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii este nevalid.

Articolul 5 alineatul (2) prevede următoarele:

(2) *Sub rezerva alineatului (1), statele membre pot decide, înainte de 21 decembrie 2007, să autorizeze diferențe proporționale în materie de prime și prestații pentru cei asigurați, în cazul în care sexul reprezintă un factor determinant în evaluarea riscurilor, pe baza datelor actuariale și statistice pertinente și precise. Statele membre în cauză informează Comisia cu privire la acestea și veghează ca datele precise privind utilizarea sexului ca factor actuarial determinant să fie colectate, publicate și actualizate periodic. Aceste state membre reexaminează decizia lor în termen de cinci ani după 21 decembrie 2007, ținând seama de raportul Comisiei menționat la articolul 16, și transmit Comisiei rezultatele acestei reexaminări.*

### Raționamentul CJUE:

16. *Articolul 6 UE, la care se referă instanța de trimitere în întrebările sale și care este menționat în considerentul (1) al Directivei 2004/113, prevedea la alineatul (2) că Uniunea respectă drepturile fundamentale astfel cum sunt garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și astfel cum rezultă din tradițiile constituționale comune statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar. [...]*

17. *Articolele 21 și 23 din cartă prevăd că, pe de o parte, se interzice discriminarea de orice fel bazată pe motive de sex și, pe de altă parte, egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile. Întrucât considerentul (4) al Directivei 2004/113 se referă în mod explicit la aceste articole, validitatea articolului 5 alineatul (2) din această Directivă trebuie apreciată din perspectiva acestor dispoziții ale cartei (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 noiembrie 2010, Volker und Markus Schecke și Eifert, C92/09 și C93/09, nepublicată încă în Repertoriu, punctul 46).*

18. *Dreptul la egalitate de tratament între femei și bărbați face obiectul dispozițiilor Tratatului FUE. Pe de o parte, potrivit articolului 157 alineatul (1) TFUE, fiecare stat membru trebuie să asigure aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. Pe de altă parte, articolul 19 alineatul (1) TFUE prevede că Consiliul, cu aprobarea Parlamentului, poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală.*

19. *În timp ce articolul 157 alineatul (1) TFUE stabilește principiul egalității de tratament între femei și bărbați într-un domeniu specific, articolul 19 alineatul (1) TFUE instituie, la rândul său, o competență pe care Consiliul trebuie să o exercite, conformându-se în special articolului 3 alineatul (3) al doilea paragraf TUE, care prevede că Uniunea combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția socială, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului, precum și articolului 8 TFUE, potrivit căruia, în toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.*

20. *La realizarea progresivă a acestei egalități, legiuitorul Uniunii este acela care, luând în considerare misiunea pe care articolul 3 alineatul (3) al doilea paragraf TUE și articolul 8 TFUE au conferit Uniunii, stabilește momen-*

<sup>54</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:62009CJ0236>

- ...tul intervenției sale ținând seama de evoluția condițiilor economice și sociale din Uniune.*
21. *Cu toate acestea, atunci când se ia decizia unei astfel de intervenții, aceasta trebuie să contribuie, în mod coerent, la realizarea obiectivului vizat, ceea ce nu exclude posibilitatea de a prevedea perioade tranzitorii sau derogări cu domeniu de aplicare limitat.*
22. *Astfel cum se constată în considerentul (18) al Directivei 2004/113, la momentul adoptării acestei directive, utilizarea factorilor actuariali în ceea ce privește sexul era foarte răspândită în furnizarea serviciilor de asigurare.*
23. *Prin urmare, era oportun ca legiuitorul Uniunii să pună în aplicare principiul egalității între femei și bărbați, mai precis aplicarea regulii primelor și prestațiilor unisex, în mod gradat și cu perioade de tranziție adecvate.*
24. *Tocmai în acest sens a prevăzut legiuitorul Uniunii la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2004/113 că diferențele în materie de prime și prestații rezultate din utilizarea sexului ca factor în calculul acestora trebuiau să fie suprimate până cel târziu la 21 decembrie 2007.*
25. *Prin derogare de la norma generală a primelor și prestațiilor unisex, instituită prin dispozițiile acestui articol 5 alineatul (1), alineatul (2) al aceluiași articol a acordat, la rândul său, statelor membre al căror drept național nu aplica deja această normă la momentul adoptării Directivei 2004/113 posibilitatea de a decide până la 21 decembrie 2007 să autorizeze diferențe proporționale în materie de prime și prestații pentru cei asigurați în cazul în care sexul reprezintă un factor determinant în evaluarea riscurilor, pe baza datelor actuariale și a statisticilor pertinente și precise.*
26. *Această posibilitate, potrivit aceluiași paragraf, va fi reexaminată după cinci ani de la data de 21 decembrie 2007, ținând seama de un raport al Comisiei, însă, în lipsa, din cadrul Directivei 2004/113, a unei dispoziții cu privire la durata aplicării acestor diferențe, statele membre care au utilizat posibilitatea menționată sunt autorizate să permită asigurătorilor să aplice acest tratament inegal pe o perioadă nelimitată.*
27. *Consiliul exprimă îndoieli cu privire la aspectul dacă situațiile asiguraților de sex feminin și de sex masculin, în cadrul anumitor ramuri*
- ale asigurării private, pot fi considerate comparabile, având în vedere că, din punctul de vedere al tehnicii asigurătorilor, care pe baza statisticilor clasează riscurile în categorii, nivelurile de risc asigurat pot fi diferite pentru femei și pentru bărbați. Acesta susține că opțiunea reținută la articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113 nu urmărește decât să permită ca situații diferite să nu fie tratate în același mod.*
28. *Potrivit jurisprudenței constante a Curții, principiul egalității de tratament impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (a se vedea Hotărârea din 16 decembrie 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine și alții, C127/07, Rep., p. I9895, punctul 23). [...]*
30. *Este cert că scopul urmărit de Directiva 2004/113 în sectorul serviciilor de asigurări este, astfel cum îl reflectă articolul 5 alineatul (1), aplicarea regulii primelor și prestațiilor unisex. Considerentul (18) al acestei directive prevede în mod explicit că, în vederea garantării egalității de tratament între bărbați și femei, utilizarea sexului ca factor actuarial nu ar trebui să creeze, pentru cei asigurați, diferențe în materie de prime și prestații. Considerentul (19) al Directivei menționate prevede, ca o „derogare”, posibilitatea acordată statelor membre de a nu aplica regula primelor și prestațiilor unisex. Astfel, Directiva 2004/113 se bazează pe premisa potrivit căreia, pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați consacrat la articolele 21 și 23 din cartă, situația femeilor și, respectiv, a bărbaților în ceea ce privește primele și prestațiile de asigurări contractate de aceștia este comparabilă.*
31. *În aceste împrejurări, există un risc ca derogarea de la egalitatea de tratament între femei și bărbați prevăzută la articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113 să fie permisă de dreptul Uniunii pe o perioadă nelimitată.*
32. *O astfel de dispoziție, care permite statelor membre în cauză să mențină, nelimitat în timp, o derogare de la regula primelor și prestațiilor unisex, este contrară realizării obiectivului egalității de tratament între femei și bărbați, obiectiv pe care îl urmărește Directiva 2004/113, și incompatibilă cu articolele 21 și 23 din cartă.*



### 3. Hotărârea Curții din 17 martie 2011 – Comisia Europeană v. Republica Polonă (Cauza C-326/09) – Netranspunere în termenul prevăzut<sup>55</sup>

#### Obiectul:

Neîndeplinirea obligațiilor de către un stat membru, neadoptarea sau necomunicarea în termenul prevăzut a dispozițiilor necesare pentru a se conforma Directivei 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

#### Dispozitivul:

Prin neadoptarea în termenul prevăzut a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma Directivei 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul acestei directive. Curtea obligă Republica Polonă la plata cheltuielilor de judecată.

### 4. Hotărârea Curții din 3 septembrie 2014 (cerere de decizie preliminară formulată de Finlanda) – procedura inițiată de X (Cauza C-318/13) privind calculul actuarial întemeiat pe speranța medie de viață în funcție de sexul beneficiarului indemnizației respective<sup>56</sup>

#### Dispozitivul:

Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că, pentru calcularea unei prestații legale de securitate socială care urmează să se plătească în urma unui accident de muncă, se aplică drept criteriu actuarial diferența de speranță de viață dintre bărbați și femei, în cazul în care prin aplicarea acestui criteriu despăgubirea unică ce urmează să se plătească în temeiul prestației menționate unui bărbat este mai redusă decât despăgubirea de care ar beneficia o femeie de aceeași vârstă, care se află într-o situație similară.

Incumbă instanței de trimitere sarcina de a aprecia dacă sunt îndeplinite condițiile pentru angajarea răspunderii statului membru. De asemenea, în ceea ce privește problema dacă

reglementarea națională în discuție în litigiul principal constituie o încălcare „suficient de gravă” a dreptului Uniunii, această instanță va trebui să țină seama printre altele de faptul că până în prezent Curtea nu s-a pronunțat cu privire la legalitatea luării în considerare a unui criteriu întemeiat pe speranța medie de viață în funcție de sex pentru stabilirea unei prestații plătite în temeiul unui regim legal de securitate socială care intră în domeniul de aplicare al Directivei 79/7. Instanța de trimitere va trebui totodată să țină seama de posibilitatea acordată statelor membre de legiuitorul Uniunii, care s-a manifestat la articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, precum și la articolul 9 alineatul (1) litera (h) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în

<sup>55</sup> <https://bit.ly/47qmO2p>

<sup>56</sup> <https://bit.ly/3MVFxKS>

materie de încadrare în muncă și de muncă. Instanța menționată va trebui, în plus, să ia în considerare faptul că, la 1 martie 2011, Curtea a statuat (C-236/09, EU:C:2011:100) că prima dintre dispozițiile menționate este nevalidă, întrucât încalcă principiul egalității de tratament între bărbați și femei.

### **Raționamentul CJUE:**

12. X, născut în anul 1953, a fost rănit în cadrul unui accident de muncă survenit la 27 august 1991. Printr-o hotărâre pronunțată la 18 octombrie 2005, Tribunalul pentru Asigurări Sociale a constatat că acesta avea dreptul la o indemnizație forfetară pentru invaliditate permanentă, în temeiul Legii privind asigurarea pentru accidente.

13. În urma acestei hotărâri, prin deciziile din 16 decembrie 2005, compania de asigurări competentă a stabilit valoarea forfetară care trebuie plătită lui X cu acest titlu la 4 197,98 euro, cu toate majorările incluse.

14. X a formulat o contestație împotriva acestor decizii, invocând faptul că indemnizația unică pentru invaliditate permanentă ar trebui calculată pe baza aceluiași criterii precum cele prevăzute în cazul femeilor. Contestația a fost respinsă la 31 august 2006 de comisia pentru contestații privind accidentele de muncă.

15. Într-o scrisoare adresată ministerului la 13 octombrie 2008, X a susținut că suma forfetară care i-a fost plătită cu titlu de indemnizație pentru invaliditate permanentă fusese stabilită cu nerespectarea dispozițiilor dreptului Uniunii referitoare la egalitatea de tratament între bărbați și femei. Prin urmare, X a solicitat suma de 278,89 euro, majorată cu dobânzi de întârziere. Această sumă reprezintă diferența dintre indemnizația percepută de X și cea care i s-ar fi plătit unei femei de aceeași vârstă, care s-ar fi aflat într-o situație similară. La 27 mai 2009, ministerul a refuzat plata sumei solicitate.

16. La 17 iunie 2009, X a introdus o acțiune la Tribunalul Administrativ Helsinki solicitând obligarea statului finlandez la plata sumei în discuție. Prin hotărârea din 2 decembrie 2010, Tribunalul a declarat această acțiune inadmisibilă, pentru motivul că nu era competent.

17. În aceste împrejurări, X a formulat o cale de atac împotriva acestei hotărâri în fața Curții Administrative Supreme, care, la 28 noiembrie 2012, a anulat decizia Tribunalului.

18. Cu privire la fond, instanța de trimitere ridică

*problema dacă dispozițiile dreptului Uniunii privind egalitatea de tratament între bărbați și femei și în special articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7 se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia cuantumul unei prestații sociale legale plătite ca urmare a unui accident de muncă este diferit, din cauza aplicării unor factori actuariali întemeiați pe sex, în funcție dacă beneficiarul este un bărbat sau o femeie.*

19. Instanța de trimitere arată de asemenea că, dacă articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în litigiul din fața sa, se pune problema dacă sunt îndeplinite condițiile pentru angajarea răspunderii statului membru în cauză pentru încălcarea dreptului Uniunii.

20. În aceste condiții instanța a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

1) Articolul 4 alineatul (1) din Directiva [79/7] trebuie interpretat în sensul că se opune unei norme naționale care prevede că, pentru calcularea prestațiilor legale de securitate socială care urmează să se plătească în urma unui accident de muncă, se aplică drept criteriu actuarial diferența de speranță de viață dintre bărbați și femei, în cazul în care prin utilizarea acestui criteriu despăgubirea unică ce urmează să se plătească unui bărbat este mai redusă decât despăgubirea de care ar beneficia o femeie de aceeași vârstă, care s-ar afla în rest într-o situație similară?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare: există în speță o încălcare suficient de gravă a dreptului Uniunii pentru a angaja răspunderea statului membru, dacă se ia în considerare în special faptul că:

– Curtea nu s-a pronunțat în mod expres în jurisprudența sa cu privire la aspectul dacă la calcularea prestațiilor din cadrul sistemelor legale de securitate socială, care intră în domeniul de aplicare al Directivei 79/7, pot fi luați în considerare factori actuariali întemeiați pe sex;

– Curtea a declarat în Hotărârea Association belge des Consommateurs Test-Achats și alții (C-236/09, EU:C:2011:100) că articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, care admite luarea în considerare a unor asemenea factori,

*este nevalid, dar a dispus o perioadă de tranziție până la producerea efectelor constatării privind nevaliditatea, și*

*– legiuitorul Uniunii a admis în anumite condiții, în Directivele [2004/113] și 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, luarea în considerare a factorilor actuariali întemeiați pe sex la calcularea prestațiilor în sensul acestor directive, motiv pentru care legiuitorul național a presupus că factorii respectivi pot fi luați în considerare și în cadrul sistemului legal de securitate socială în discuție în prezenta cauză?”*

[...]

25. Pentru a răspunde la prima întrebare, trebuie să se observe cu titlu introductiv că, deși este adevărat că indemnizația în discuție în litigiul principal se plătește de către o companie privată de asigurări, asigurarea pentru accidente a lucrătorilor salariați din Finlanda și criteriile de acordare a acesteia fac parte din regimurile „juridice” care asigură protecția împotriva riscurilor de accidente de muncă, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 79/7. În consecință, indemnizația în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al acestei directive.
26. Trebuie amintit că articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7 interzice printre altele orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în ceea ce privește calculul prestațiilor pe care le vizează.
27. Din decizia de trimitere reiese că litigiul principal privește modalitățile de calcul al cuantumului unei indemnizații datorate pentru prejudiciul rezultat dintr-un accident de muncă, plătită o singură dată, sub forma unei indemnizații forfetare. Calculul respectiv trebuie efectuat printre altele în funcție de vârsta lucrătorului, precum și de speranța de viață medie rămasă acestuia. Pentru stabilirea acestui din urmă criteriu, se ține seama de sexul lucrătorului.
28. Este cert că, pe baza modalităților de calcul al indemnizației forfetare în discuție în litigiul principal, o femeie de aceeași vârstă cu X care a suferit, în aceeași zi cu acesta, un accident de muncă identic și prin care au fost provocate aceleași prejudicii are dreptul la o indemnizație forfetară superioară celei de care beneficiază X.
29. Guvernul finlandez invocă însă faptul că o astfel de femeie și X nu se găsesc într-o situație comparabilă. El arată, în această privință, că modalitățile de calcul al despăgubirii unice plătite cu titlu de indemnizație pentru invaliditate permanentă, prevăzută de reglementarea națională, sunt menite să permită stabilirea cuantumului acesteia la un nivel echivalent cu valoarea globală a aceleiași indemnizații în cazul în care aceasta ar fi plătită sub forma unei pensii viagere. Ținând seama de existența unei durate diferite a speranței de viață a bărbaților față de cea a femeilor, aplicarea unui coeficient de mortalitate identic pentru ambele sexe ar conduce la situația în care despăgubirea unică plătită unui lucrător accidentat de sex feminin nu ar mai corespunde cu speranța de viață medie rămasă beneficiarului acesteia.
30. Guvernul finlandez precizează că diferențierea în funcție de sex este necesară pentru a evita defavorizarea femeilor în raport cu bărbații. Astfel, întrucât femeile au, statistic, o speranță de viață mai ridicată decât bărbații, indemnizația care vizează repararea forfetară a prejudiciului suferit pentru restul vieții persoanei vătămate ar trebui să fie mai ridicată pentru femei decât pentru bărbați. În consecință, nu ar exista o discriminare între bărbați și femei.
31. În această privință, astfel cum a remarcat avocatul general la punctul 29 din concluzii, trebuie să se arate că o astfel de argumentare ar putea cel mult să justifice inegalitatea de tratament dintre bărbați și femei cu ocazia acordării unei indemnizații precum cea în discuție în litigiul principal, iar nu, astfel cum a recunoscut guvernul finlandez în ședință, să nege realitatea unei inegalități de tratament generate de dispozițiile dreptului național prin faptul că, în circumstanțe identice, ele conduc la indemnizații diferite.
32. Prin urmare, trebuie să se constate că dispozițiile regimului de asigurări pentru accidente în discuție în litigiul principal comportă o inegalitate de tratament care poate constitui o discriminare contrară articolului 4 alineatul (1) din Directiva 79/7.
33. În aceste condiții, este necesar să se stabilească dacă această inegalitate de tratament poate fi justificată. [...]
37. Este important să se arate în această privință că, în pofida faptului că indemnizația forfetară în discuție în litigiul principal este prevăzută de un regim care stabilește și prestațiile pentru prejudiciul rezultat dintr-un

- accident de muncă plătite pentru tot restul vieții persoanei vătămate, calculul acestei indemnizații nu poate fi efectuat pe baza unei generalizări în privința speranței de viață medii a bărbaților și a femeilor.*
38. Astfel, o asemenea generalizare poate conduce la un tratament discriminatoriu al asiguraților de sex masculin în raport cu cei de sex feminin. În plus, luarea în considerare a unor date statistice generale, în funcție de sex, se lovește de lipsa certitudinii că un asigurat de sex feminin are întotdeauna o speranță de viață superioară celei a unui asigurat de sex masculin de aceeași vârstă aflat într-o situație comparabilă.
39. Din aceste considerații rezultă că regimul național în discuție în litigiul principal nu poate fi justificat.
40. Prin urmare, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că, pentru calcularea unei prestații legale de securitate socială care urmează să se plătească în urma unui accident de muncă, se aplică drept criteriu actuarial diferența de speranță de viață dintre bărbați și femei, în cazul în care prin aplicarea acestui criteriu despăgubirea unică ce urmează să se plătească în temeiul prestației menționate unui bărbat este mai redusă decât despăgubirea de care ar beneficia o femeie de aceeași vârstă care se află într-o situație similară. [...]
48. Trebuie remarcat, în al treilea rând, că, în ceea ce privește actele adoptate de legiuitorul Uniunii care vizează punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, prin articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113 s-a acordat statelor membre posibilitatea de a autoriza, înainte de 21 decembrie 2007, diferențe proporționale în materie de prime și de prestații pentru cei asigurați în cazul în care sexul reprezintă un factor determinant în evaluarea riscurilor, pe baza unor date actuariale și statistice pertinente și precise. În plus, la articolul 9 alineatul (1) litera (h) din Directiva 2006/54, deși a decis că anumite norme din domeniul regimurilor profesionale de securitate socială care au la bază criteriul sexului sunt contrare principiului egalității de tratament, legiuitorul Uniunii a prevăzut totuși printre derogările de la principiul respectiv, în anumite cazuri, utilizarea de factori actuariali diferiți în funcție de sex.
49. În ceea ce privește prima dintre aceste dispoziții, Curtea a statuat, la 1 martie 2011, la punctul 32 din Hotărârea *Association belge des Consommateurs Test-Achats și alții* (EU:C:2011:100), că a permite statelor membre să mențină, nelimitat în timp, o derogare de la regula primelor și a prestațiilor unisex contravine realizării obiectivului egalității de tratament între femei și bărbați, obiectiv pe care îl urmărește Directiva 2004/113, precizând că dispoziția respectivă, ca urmare a caracterului său discriminatoriu, trebuie considerată nevalidă.
50. Având în vedere elementele care precedă, revine instanței naționale sarcina de a stabili dacă, în speță, încălcarea dreptului Uniunii trebuie considerată „suficient de gravă”.
51. În consecință, trebuie să se răspundă la cea de a doua întrebare că incumbă instanței de trimitere sarcina de a aprecia dacă sunt îndeplinite condițiile pentru angajarea răspunderii statului membru. De asemenea, în ceea ce privește problema dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal constituie o încălcare „suficient de gravă” a dreptului Uniunii, această instanță va trebui să țină seama printre altele de faptul că, până în prezent, Curtea nu s-a pronunțat cu privire la legalitatea luării în considerare a unui criteriu întemeiat pe speranța medie de viață în funcție de sex pentru stabilirea unei prestații plătite în temeiul unui regim legal de securitate socială care intră în domeniul de aplicare al Directivei 79/7. Instanța de trimitere va trebui totodată să țină seama de posibilitatea acordată statelor membre de legiuitorul Uniunii, care s-a manifestat la articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2004/113, precum și la articolul 9 alineatul (1) litera (h) din Directiva 2006/54. Instanța menționată va trebui, în plus, să ia în considerare faptul că, la 1 martie 2011, Curtea a statuat (C-236/09, EU:C:2011:100) că prima dintre dispozițiile menționate este nevalidă, întrucât încalcă principiul egalității de tratament între bărbați și femei.
52. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

## ANEXA 4

### Lista instituțiilor reprezentanții care ar putea face parte din Comisia Națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați/vizate în implementarea măsurilor referitoare la egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați.

1. Ministerul Muncii și Protecției Sociale
2. Ministerul Finanțelor
3. Ministerul Justiției
4. Ministerul Culturii
5. Ministerul Educației și Cercetării
6. Ministerul Sănătății
7. Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale
8. Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării
9. Inspekția Muncii
10. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
11. Casa Națională de Asigurări Sociale
12. Compania Națională de Asigurări în Medicină
13. Agenția Națională pentru Protecția Consumatorilor și Supravegherea Pieței
14. Consiliul pentru Egalitate
15. Avocatul Poporului
16. Consiliul Național pentru Asistență Juridică Garantată de Stat
17. Consiliul Concurenței
18. Institutul Național al Justiției
19. Comisia Națională a Pieței Financiare
20. Reprezentanți ai sindicatelor
21. Reprezentanți ai patronatelor
22. Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului
23. Asociația Femeilor Antreprenoare din Moldova
24. Platforma Națională a Femeilor din Moldova
25. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

# ANEXA 5

## Extras din Legea României nr. 202 din 19 aprilie 2002 (\*republicată\*) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați<sup>57</sup>

### Capitolul V

Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

(la 10-10-2015, Titlul capitolului V a fost modificat de pct. 9 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.)

#### Articolul 23

(1) Se înființează Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, denumită în continuare ANES, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale. (la 03-05-2022, Alineatul (1) din Articolul 23, Capitolul V a fost modificat de Punctul 4, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022).

(2) ANES 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.

(3) Atribuțiile ANES se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse. (la 03-05-2022, Alineatul (3) din Articolul 23, Capitolul V a fost modificat de Punctul 4, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022).

(4) În exercitarea funcției de strategie în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, ANES finanțează sau, după caz, cofinanțează proiecte specifice și proiecte din cadrul programelor de interes național în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați și al prevenirii și combaterii violenței în familie și împotriva femeii.

(5) În exercitarea funcției de autoritate în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, ANES primește reclamații/plângeri privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și al nediscriminării 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 și asigură consilierea victimelor în condițiile legii. (la 10-10-2015, Art. 23 a fost modificat de pct. 10 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

#### Articolul 23<sup>1</sup>

(1) ANES este condusă de un secretar de stat, numit prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse, ajutat de un subsecretar de stat, numit prin decizie a prim-ministrului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse. (la 03-05-2022, Alineatul (1) din Articolul 23<sup>1</sup>, Capitolul V a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL

<sup>57</sup> <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>

OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022)

(2) Secretarul de stat reprezintă ANES în raporturile cu ministerele, cu alte autorități ale administrației publice, cu organizații, precum și în raporturile cu persoane fizice și juridice, române sau străine.

(3) În îndeplinirea atribuțiilor sale, secretarul de stat al ANES poate consulta experți/experte în domeniul egalității de șanse și de tratament, cu recunoaștere la nivel național și internațional.

(4) În scopul îndeplinirii atribuțiilor sale, ANES poate solicita informații de la autorități ale administrației publice centrale și locale, alte instituții și autorități publice, societăți la care statul este acționar sau asociat, organizații patronale și sindicale reprezentative la nivel național, acestea având obligația de a furniza datele solicitate. (la 10-10-2015, Art. 23<sup>1</sup> a fost introdus de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015.)

#### **Articolul 23<sup>2</sup>**

(1) Instituțiile și autoritățile prevăzute la art. 20 alin. (1):

a) elaborează anual 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 ANES, anual, progresele obținute.

(2) Instituțiile, autoritățile și organizațiile prevăzute la art. 22 alin. (1) și (2) raportează ANES, anual, stadiul privind reprezentarea femeilor și bărbaților la nivel decizional, precum și măsurile propuse și realizate pentru îmbunătățirea situațiilor care nu respectă principiul reprezentării echilibrate.

(3) Planurile de acțiune prevăzute la alin. (1) sunt evaluate și avizate de ANES, care urmărește aplicarea lor. (la 10-10-2015, Art. 23<sup>2</sup> a fost introdus de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

#### **Articolul 23<sup>3</sup>**

(1) ANES elaborează și propune proiectul de buget propriu, pe care îl înaintează Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, spre aprobare, în condițiile legii. (la 03-05-2022, Alineatul (1) din Articolul 23<sup>3</sup>, Capitolul V a fost

modificat de Punctul 6, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022).

(2) Secretarul de stat al ANES este ordonator terțiar de credite.

(3) În exercitarea atribuțiilor sale, secretarul de stat al ANES emite ordine și instrucțiuni. (la 03-05-2022, Alineatul (3) din Articolul 23<sup>3</sup>, Capitolul V a fost modificat de Punctul 6, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022)

#### **Articolul 23<sup>4</sup>**

(1) Organizarea și funcționarea ANES se stabilesc prin Regulamentul de organizare și funcționare al ANES, aprobat prin ordin al ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse.

(2) Numărul maxim de posturi și structura organizatorică a ANES se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea ministrului familiei, tineretului și egalității de șanse. (la 03-05-2022, Articolul 23<sup>4</sup> din Capitolul V a fost modificat de Punctul 7, Articolul I din ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 57 din 28 aprilie 2022, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 431 din 03 mai 2022).

#### **Articolul 23<sup>5</sup>**

(1) ANES va prelua personalul Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați pe bază de protocol de predare/primire, cu respectarea regimului juridic aplicabil fiecărei categorii de personal, fără afectarea drepturilor salariale ale acestora.

(2) Patrimoniul Departamentului pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați va fi preluat de ANES pe bază de protocol de predare-primire, în condițiile legii. (la 10-10-2015, Art. 23<sup>5</sup> a fost introdus de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

#### **Articolul 23<sup>6</sup>**

(1) ANES poate beneficia de donații și sponsorizări în condițiile legii.

(2) Pentru finanțarea activității ANES pot fi utilizate și fonduri externe rambursabile și nerambursabile. (la 10-10-2015, Art. 23<sup>6</sup> a fost introdus de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. ) Capitolul V<sup>1</sup> Abordarea integrată de gen în politicile naționale (la

10-10-2015, Capitolul V<sup>1</sup> a fost introdus de pct. 12 al art. 1 din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

#### **Articolul 24**

(1) Se înființează Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, denumită în continuare CONES, care își desfășoară activitatea în coordonarea ANES. (la 10-10-2015, Alin. (1) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. 1 din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

(2) Secretarul de stat al ANES este președintele CONES. (la 10-10-2015, Alin. (2) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. 1 din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

(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 acesteia, cu consultarea autorităților publice, organizațiilor și asociațiilor prevăzute la alin. (3), și se aprobă prin decizie a prim-ministrului.

(5) Atribuțiile CONES, inclusiv cele prevăzute de prezenta lege, sunt prevăzute în regulamentul propriu de organizare și funcționare, elaborat de către ANES, avizat de membrii CONES și aprobat prin hotărâre a Guvernului. (la 10-10-2015, Alin. (5) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. 1 din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

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

(7) Reuniunile CONES se desfășoară semestrial la sediul ANES. Secretariatul CONES este asigurat de un compartiment desemnat în acest sens din cadrul ANES, prin decizie a secretarului de stat. (la 10-10-2015, Alin. (7) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. 1 din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

(8) În cadrul reuniunilor, 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.

(9) ANES prezintă, anual, comisiilor parlamentare pentru egalitatea de șanse 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 femei și bărbați în domeniul sectorial de activitate. (la 10-10-2015, Alin. (9) al art. 24 a fost modificat de pct. 13 al art. 1 din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

#### **Articolul 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 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. (la 22-07-2018, Alineatul (2) din Articolul 25, Capitolul V<sup>1</sup> a fost modificat de Punctul 3, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018).

(2<sup>1</sup>) Nu pot fi membri ai COJES persoanele 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. (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 4, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018).

(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. (la 10-10-2015, Alin. (3) al art. 25 a fost modificat de pct. 14 al art. 1 din



LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

(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. (la 10-10-2015, Alin. (5) al art. 25 a fost modificat de pct. 14 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

(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. (la 22-07-2018, Alineatul (6) din Articolul 25 , Capitolul V<sup>1</sup> a fost modificat de Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018).

(7) Vicepreședintele COJES este persoana desemnată din cadrul direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului/Direcției Generale de Asistență Socială a Municipiului București. (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018).

(8) Structura de conducere a COJES este constituită din președinte, vicepreședinte și secretar executiv. (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018).

(9) Secretarul executiv este reprezentantul consiliului județean, respectiv al Consiliului General al Municipiului București. (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018).

(10) Activitățile de pregătire și organizare a ședințelor COJES sunt asigurate de un secretariat tehnic. (la 22-07-2018, Articolul 25 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 6, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018).

## Articolul 26

(1) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi în domeniul său de activitate, prin instituțiile aflate în structura, subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa, 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 pe criteriul de sex, după cum urmează: (la 10-10-2015, Partea introductivă a alin. (1) al art. 26 a fost modificată de pct. 15 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

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 Publice asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

c) Inspecția Muncii asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul său de competență; d) abrogată; (la 10-10-2015, Lit. d) a alin. (1) al art. 26 a fost abrogată de pct. 16 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015. )

e) Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale – I.N.C.S.M.P.S. este responsabil cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate și pune la dispoziție datele și informațiile pe care le deține, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu; (la 22-07-2018, Litera e) din Alineatul (1) , Articolul 26 , Capitolul V<sup>1</sup> a fost modificată de Punctul 7, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018); f) Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială asigură aplicarea măsurilor de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în elaborarea și aplicarea politicilor și strategiilor din domeniul asistenței sociale. (1<sup>1</sup>) Ministerul Cercetării și Inovării asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor prezentei legi prin Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare

pentru Protecția Muncii «Alexandru Darabont» – INCDPM București, care este responsabil cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul specific de activitate și pune la dispoziție datele și informațiile pe care le deține, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu. (la 22-07-2018, Articolul 26 din Capitolul V<sup>1</sup> a fost completat de Punctul 8, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018).

(2) Instituțiile prevăzute la alin. (1) și (1<sup>1</sup>) pun la dispoziția ANES, trimestrial, informațiile rezultate din exercitarea atribuțiilor lor în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și al eliminării discriminării pe criteriul de sex. (la 22-07-2018, Alineatul (2) din Articolul 26, Capitolul V<sup>1</sup> a fost modificat de Punctul 9, Articolul I din LEGEA nr. 178 din 17 iulie 2018, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 627 din 19 iulie 2018).

#### **Articolul 27**

(1) Institutul Național de Statistică sprijină activitatea și colaborează cu ANES pentru dezvoltarea statisticii de gen și pentru implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană. (la 10-10-2015, Alin. (1) al art. 27 a fost modificat de pct. 18 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

(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.

#### **Articolul 28**

Consiliul Economic și Social, prin comisia de specialitate, 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. (la 10-10-2015, Art. 28 a fost modificat de pct. 19 al art. I din LEGEA nr. 229 din 6 octombrie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 749 din 7 octombrie 2015).

#### **Articolul 29**

(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. 30 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.

## ANEXA 6

### Ordonanța de urgență nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii<sup>58</sup>

În vigoare de la 21 mai 2008

Consolidarea din data de 14 aprilie 2021 are la bază publicarea din Monitorul Oficial, Partea I nr. 385 din 21 mai 2008 și include modificările aduse prin următoarele acte: L 62/2009; L 128/2013; Ultimul amendament în 03 mai 2013.

Având în vedere că România a trecut de la statutul de stat asociat la cel de membru cu drepturi și obligații depline și că s-a alăturat astfel unei uniuni de state europene care împărtășesc aceleași valori, având în centru respectul pentru demnitatea umană, democrația, statul de drept și respectarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, că obiectivul principal al României la acest moment îl constituie consolidarea progreselor și reformelor realizate pentru asigurarea unei integrări depline în structurile comunitare, precum și faptul că, în calitate de stat membru al Uniunii Europene, are, conform legislației comunitare, obligația de a transpune în totalitate acquis-ul comunitar începând cu data de 1 ianuarie 2007, ținând cont de cerințele Uniunii Europene privind necesitatea implementării principiului egalității de șanse între femei și bărbați pentru a asigura dezvoltarea unei societăți democratice, se impune adoptarea unor măsuri imediate prin care să se poată realiza aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii. Adoptarea prezentei ordonanțe de urgență se impune și pentru a respecta termenele stabilite pentru România în vederea preluării normelor comunitare europene. Astfel, se evită posibilitatea declanșării procedurii de infringement de către Comisia împotriva României sau a inițierii unor acțiuni în justiție de către persoanele discriminate, Curtea Europeană de Justiție

având posibilitatea de a impune României aplicarea retroactivă a principiului egalității de tratament. Prin Scrisoarea de punere în întârziere nr. C (2008)382 din 28 ianuarie 2008, comunicată prin Infograma nr. 934 din 30 ianuarie 2008 a Reprezentanței Permanente a României la Uniunea Europeană, Comisia Europeană a atras atenția autorităților române asupra necomunicării măsurilor de transpunere a Directivei europene, declanșând cu privire la România acțiunea în constatarea neîndeplinirii obligațiilor ca stat membru. Comisia Europeană a solicitat Guvernului României să îi comunice, în termen de două luni de la data comunicării scrisorii, adică până la 28 martie 2008, măsurile privind transpunerea completă a Directivei. Luând în considerare că toate aceste elemente vizează interesul public și constituie situații extraordinare, a căror reglementare nu poate fi amânată, în temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată, Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

#### CAPITOLUL I

Dispoziții generale

##### **Art. 1.**

Prezenta ordonanță de urgență reglementează măsurile pentru aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați, denumit în

<sup>58</sup> <https://asfromania.ro/uploads/articole/attachments/6076df9911ad4986688074.pdf>

continuare principiul egalității de tratament, în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

#### **Art. 2.**

Prezenta ordonanță de urgență stabilește cadrul pentru combaterea discriminării bazate pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, în vederea punerii în practică a principiului egalității de tratament.

#### **Art. 3.**

(1) Prezenta ordonanță de urgență se aplică tuturor persoanelor fizice și juridice din sectorul public sau privat, inclusiv organismelor publice, care furnizează bunuri și servicii aflate la dispoziția publicului, independent de persoana în cauză, atât în ceea ce privește sectorul public, cât și cel privat, și care sunt oferite în afara vieții private și familiale și privesc tranzacțiile care se derulează în acest cadru.

(2) Prezenta ordonanță de urgență nu se aplică în domeniul:

a) mass-mediei și publicității;

b) educației;

c) ocupării forței de muncă, al muncii și al activităților independente.

#### **Art. 4.**

*În cuprinsul prezentei ordonanțe de urgență, termenii discriminare directă, discriminare indirectă, hărțuire și hărțuire sexuală au înțelesul definit la art. 4 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.*

## **CAPITOLUL II**

Principiul egalității de tratament

#### **Art. 5.**

*În sensul prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, prin principiul egalității de tratament se înțelege:*

a) că nu va exista nicio discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate;

b) că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.

#### **Art. 6.**

(1) Orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex este interzisă.

(2) În sensul prezentei ordonanțe de urgență, hărțuirea, hărțuirea sexuală și dispoziția de a discrimina o persoană pe baza criteriului de sex constituie discriminare.

(3) Orice măsură sau decizie de discriminare directă ori indirectă împotriva unor persoane pe criterii de sex este considerată discriminatorie.

(4) Este interzis ca deciziile privind o persoană să fie afectate de acceptarea sau respingerea de către persoana în cauză a unui comportament ce ține de hărțuirea ori de hărțuirea sexuală a acesteia.

(5) Nu sunt considerate discriminări:

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

b) diferențele de tratament bazate pe o caracteristică de sex, dacă furnizarea de bunuri și servicii destinată în exclusivitate sau cu precădere persoanelor de un anumit sex este justificată de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt potrivite și necesare.

## **CAPITOLUL III**

Calculul actuarial, cooperarea administrativă și diseminarea informațiilor

#### **Art. 7.**

(1) Utilizarea elementului sex ca factor în calcularea primelor și beneficiilor, în cadrul serviciilor de asigurare și a serviciilor financiare conexe, nu trebuie să determine diferențe în materie de prime și beneficii pentru persoana asigurată, în toate contractele noi încheiate după data de 21 decembrie 2007.

(5) Societățile care oferă servicii de asigurare, servicii financiare conexe și pensii private au obligația să analizeze existența în cadrul contractelor pe care le încheie a oricăror costuri legate de sarcină și maternitate, pentru persoanele asigurate, care determină diferențe în materie de prime și beneficii, în vederea eliminării acestora până la data de 21 decembrie 2009.

(6) Menținerea în cadrul contractelor, după data de 21 decembrie 2009, a oricăror clauze care să determine, pentru persoana asigurată, diferențe în materie de prime și beneficii ca urmare a

costurilor legate de sarcină și maternitate este interzisă.

(7) ANES este instituția responsabilă cu asigurarea informării Comisiei cu privire la aplicarea principiului egalității de tratament în domeniul accesului la bunuri și servicii și furnizării de bunuri și servicii și la derogările pe care România le aplică în domeniul reglementat de prezenta ordonanță de urgență.

(8) Informațiile disponibile referitoare la aplicarea prezentei ordonanțe de urgență sunt comunicate de către ANES Comisiei Europene până la data de 21 decembrie 2009 și la fiecare 5 ani după această dată.

(9) ANES comunică neîntârziat Comisiei Europene că termenul pentru implementarea măsurilor de conformare cu prevederile alin. (5) este 21 decembrie 2009.

#### **Art. 8.**

(1) Pentru exercitarea prevederilor prevăzute de prezenta ordonanță de urgență, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, denumit în continuare CNCD, și ANES vor colabora, pe bază de protocoale, cu autoritățile de supraveghere competente în domeniul asigurărilor, pensiilor private, serviciilor financiare conexe și al prestării de servicii.

(2) După intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, ANES, CNCD, Comisia de Supraveghere a Asigurărilor, denumită CSA, și Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private, denumită CSSPP, au obligația de a asigura informarea corespunzătoare a tuturor persoanelor interesate și de a încuraja dialogul cu organismele interesate cu privire la prevederile acesteia.

(3) Prevederile prezentei ordonanțe de urgență vor fi publicate pe site-urile acestor instituții și vor face obiectul unor campanii de informare organizate de către ANES.

## **CAPITOLUL IV**

Apărarea drepturilor

#### **Art. 9.**

(1) Orice persoană are dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminată pe baza criteriului de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, să formuleze sesizări/reclamații către furnizorul de bunuri și servicii sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul furnizorului de bunuri și servicii prin conciliere, persoana care prezintă elemente de fapt, ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, are dreptul să sesizeze CNCD și să introducă la instanța judecătorească competentă, în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul sau reședința, potrivit dreptului comun, cerere împotriva autorului discriminării pentru despăgubiri materiale și/sau daune morale, precum și pentru înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii.

(3) Cererea prevăzută la alin. (2) poate fi formulată într-un interval de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

#### **Art. 10.**

(1) Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

(2) 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.

(3) Prejudiciul suferit de persoana vătămată trebuie să fie în mod real, efectiv și proporțional reparat sau compensat.

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

#### **Art. 11.**

Asociațiile, organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului sau alte persoane juridice care au, conform criteriilor stabilite de legislația în vigoare, interes legitim să vegheze la respectarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii pot, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu acordul acestuia, să se angajeze în orice procedură administrativă și/sau judiciară, în scopul respectării obligațiilor decurgând din prezenta ordonanță de urgență.

#### **Art. 12.**

(1) Persoana care se consideră lezată prin nerespectarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii trebuie să probe-

ze în fața unei instanțe sau a unei autorități competente fapte pe care se întemeiază pretinsa discriminare, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea/reclamația sau, după caz, cererea de chemare în judecată îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cadrul procedurilor penale.

(3) Dispozițiile alin. (1) se aplică și în cazul asociațiilor, organizațiilor sau altor persoane juridice prevăzute la art. 11.

#### **Art. 13.**

Cererile persoanelor care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, adresate instanțelor judecătorești competente, sunt scutite de taxa de timbru.

#### **Art. 14.**

Orice tratament sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere ori acțiune în justiție referitoare la aplicarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii este interzis.

## **CAPITOLUL V**

Sancțiuni

#### **Art. 15.**

(1) Încălcarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență atrage răspunderea contravențională a persoanelor vinovate.

(2) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 15.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 6 alin. (1)-(4), ale art. 7 alin. (1), (6) și (7), precum și ale art. 14.

(3) Discriminarea bazată pe două sau mai multe criterii se sancționează potrivit dispozițiilor art. 8 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 16.**

Constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de prezenta ordonanță de urgență se fac de către CNCD, conform procedurii reglementate de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 referitoare la prevenirea și sancționarea tuturor

formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

## **CAPITOLUL VI**

Dispoziții finale

#### **Art. 17.**

Prezenta ordonanță de urgență nu aduce atingere libertății individului de a-și alege partenerii contractuali, cu condiția ca această alegere să nu fie determinată de sexul persoanei respective.

#### **Art. 18.**

Prezenta ordonanță de urgență nu aduce atingere dispozițiilor mai favorabile referitoare la protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea.

#### **Art. 19.**

(1) Dispozițiile contrare principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la furnizarea de bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii din contracte sau din regulamentele interne ale întreprinderilor, cu sau fără scop lucrativ, ori ale societăților de asigurare, reasigurare vor fi modificate, în caz contrar prevederile respective devenind inaplicabile.

(2) Autoritățile care au responsabilități de autorizare, supraveghere și reglementare în domeniul asigurărilor și pensiilor private se asigură că la elaborarea, după data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, a oricăror reglementări legislative și/sau administrative vor lua în considerare respectarea principiului egalității de tratament.

Prezenta ordonanță de urgență transpune Directiva Consiliului 2004/113/CE din 13 decembrie 2004 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, publicată în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 373/37 din 21 decembrie 2004*.

PRIM-MINISTRU

Contrasemnează:

Ministrul muncii, familiei și egalității de șanse,  
Departamentul pentru Afaceri Europene,  
Ministrul economiei și finanțelor,

București, 14 mai 2008.

Nr. 61.

## DESPRE AUTOARE

**DUMITRIȚA BOLOGAN**

dumitritabologan@yahoo.com

## IMPRESSUM

### **Friedrich-Ebert-Stiftung Moldova**

**Website:** moldova.fes.de

**Facebook:** Friedrich Ebert Stiftung Moldova


**Email:** fes.moldova@fes.de

### **AO „Institutum Virtutes Civilis”**

**Website:** ivcmoldova.org

**Facebook:** @InstitutumVirtutesCivilis

**Email:** ivc.moldova@gmail.com



Acest produs a fost elaborat în cadrul proiectului **„Parteneriate pentru liderismul femeilor și bună guvernare”**, implementat de **Fundația „Friedrich Ebert” Moldova** și **AO „Institutum Virtutes Civilis”** cu suportul financiar al **Uniunii Europene** și **Fundației „Friedrich Ebert”**.

Opiniile exprimate în analiză sunt cele ale autorului și nu reflectă neapărat viziunile donatorilor.

Acest material poate fi preluat, utilizat și/sau citat doar cu indicarea sursei.

## NOTĂ ANALITICĂ

PRIVIND MECANISMELE DE TRANSPUNERE ÎN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA  
A DIRECTIVEI 2004/113/UE A CONSILIULUI DIN 13 DECEMBRIE 2004 DE APLICARE A  
PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI PRIVIND ACCESUL LA  
BUNURI ȘI SERVICII ȘI FURNIZAREA DE BUNURI ȘI SERVICII

Mai multe informații despre acest subiect pot fi găsite aici:

[moldova.fes.de](http://moldova.fes.de)

[ivcmoldova.org](http://ivcmoldova.org)

