

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62
(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

NEWSLETTER Nr.31/2019

OBLIGAȚII NOI PENTRU ANGAJATORI PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI.

În Monitorul Oficial Nr. 333 din 2 mai 2019 s-a publicat **H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.**

H.G. nr. 262/2019, cuprinde dispoziții care oferă o mai bună înțelegere a art. 2, art. 7 și art. 9 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați dar și a art. 11 în ceea ce privește prevenirea, combaterea și eliminarea discriminării bazate pe criteriul de sex.

Astfel, sunt detaliate măsurile pe care angajatorul (instituții publice sau private și companiile private **cu un număr de peste 50 de angajați**) poate să le întreprindă pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii (art. 1 din H.G. nr. 262/2019).

Potrivit art. 4 din H.G. nr. 262/2019, angajatorii au următoarele **obligatii**:

- ❖ **Să introducă în cuprinsul regulamentelor interne** ale unităților, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;
- ❖ **Să asigure informarea continuă** a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin toate mijloacele de comunicare posibile cum ar fi: ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet, conturi ale entității deschise în diferite rețele de socializare, sms, inclusiv prin afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;
- ❖ **Să elaboreze o procedură internă** care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei nr.95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

Potrivit art. 5 din H.G. nr. 262/2019, în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:**

- ❖ Elaborarea unei **politici interne clare** în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire;
- ❖ Realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- ❖ Asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62
(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

- ❖ Promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
- ❖ Informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Structura orientativă a politicii interne elaborată la nivelul unității va cuprinde următoarele elemente:

- principii directoare;
- cadrul legal;
- scopul și domeniul de aplicare;
- hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
- hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
- măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă;
- măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților;
- reguli de confidențialitate;
- măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului;
- modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului.

Pentru punerea în aplicare a obligațiilor legale angajatorii au următoarele opțiuni:

- ❖ să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest caz, angajatorul va avea în vedere necesitatea identificării unor oportunități de pregătire profesională, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuielile cu această destinație;
- ❖ Să opteze pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuieli salariale anuale. În acest caz, la momentul previzionării bugetului pentru anul următor, angajatorul poate include bugetul necesar pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse;
- ❖ Să analizeze conformitatea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate la nivelul entității, cu sprijinul și îndrumarea persoanelor prevăzute mai sus. Planurile de acțiune pot avea atât o abordare anuală, cât și multianuală, în funcție de strategiile specifice existente și aprobate la nivelul fiecărui angajator.

Prin urmare angajatorii au și posibilitatea de a apela la serviciile unui expert în legislația muncii privind aplicarea legislației cu privire la egalitatea de șanse, precum și combaterea hărțuirii la locul de muncă, pentru a se conforma noilor prevederi legale privind egalitate de șanse și prevenirea, combaterea și eliminarea discriminării bazate pe criteriul de sex.

Sursa: Universul Juridic.

Rămânem la dispoziție pentru orice clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl.

Tel: 0722287926.