HOTĂRÂRE nr. 262 din 24 aprilie 2019

pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi

EMITENT • GUVERNUL ROMÂNIEI

Publicat în **MONITORUL OFICIAL nr. 333 din 2 mai 2019**

Data intrării în vigoare 02-05-2019

Formă consolidată valabilă la data 18-01-2024

Prezenta formă consolidată este valabilă începând cu data de 02-05-2019 până la data de 18-01-2024

În temeiul art. 108 din Constituţia României, republicată, şi al art. II din Legea nr. 178/2018 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

ARTICOL UNIC

Se aprobă Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU
VASILICA-VIORICA DĂNCILĂ
Contrasemnează:
Ministrul muncii şi justiţiei sociale,
Marius-Constantin Budăi
Ministrul finanţelor publice,
Eugen Orlando Teodorovici

Bucureşti, 24 aprilie 2019.
Nr. 262.

ANEXĂ

NORME METODOLOGICE din 24 aprilie 2019

de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi

Notă

Aprobate prin HOTĂRÂREA nr. 262 din 24 aprilie 2019, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 333 din 2 mai 2019.

Articolul 1

În scopul asigurării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul muncii, instituţiile şi autorităţile publice centrale şi locale, civile şi militare, precum şi companiile private, cu un număr de peste 50 de angajaţi, au posibilitatea:

a) de a identifica un angajat căruia să îi repartizeze, prin fişa postului, atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi. În acest caz, angajatorul va avea în vedere necesitatea identificării unor oportunităţi de pregătire profesională, cu încadrare în limita bugetului existent şi aprobat pentru cheltuielile cu această destinaţie;

b) de a opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de şanse, cu încadrare în limita bugetului existent şi 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 şanse;

c) de a analiza conformitatea planurilor de acţiune privind implementarea principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi cu strategiile specifice existente şi aprobate la nivelul entităţii, cu sprijinul şi îndrumarea persoanelor prevăzute la lit. a) şi b). Planurile de acţiune pot avea atât o abordare anuală, cât şi multianuală, în funcţie de strategiile specifice existente şi aprobate la nivelul fiecărui angajator.

Articolul 2

Atribuţiile prevăzute la art. 2 alin. (5) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, pentru persoanele desemnate cu atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi sau, după caz, experţii/tehnicienii în domeniul egalităţii de şanse pot fi realizate prin utilizarea următoarele mijloace:

a) comunicare şi colaborare cu alţi specialişti din cadrul departamentelor de specialitate ale entităţii în care îşi desfăşoară activitatea;

b) culegere şi analizare a datelor şi informaţiilor privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la nivelul entităţii în care îşi desfăşoară activitatea;

c) elaborare a unor rapoarte, studii, analize şi/sau prognoze privind aplicarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în domeniul specific de activitate;

d) cooperare, colaborare şi realizare a schimbului de informaţii, după caz, cu autorităţile centrale şi locale, cu instituţiile de învăţământ şi de cercetare, cu organizaţii neguvernamentale;

e) asigurare a informării de specialitate pentru conducerea entităţii în care îşi desfăşoară activitatea în legătură cu respectarea legislaţiei în domeniu;

f) participare efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanţarea, implementarea şi evaluarea în cadrul proiectelor/programelor iniţiate de către entitatea în care îşi desfăşoară activitatea din perspectiva includerii şi monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi.

Articolul 3

(1) Planurile de acţiune privind implementarea principiului egalităţii de şanse între femei şi bărbaţi prevăzute la art. 2 alin. (5) lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se elaborează de către persoana desemnată cu atribuţii în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi sau, după caz, expertul/tehnicianul în egalitatea de şanse, cu consultarea departamentului de resurse umane, şi se supun avizării organizaţiilor sindicale în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entităţii, iar, ulterior, se înaintează spre aprobare conducerii.

(2) Planurile prevăzute la alin. (1) cuprind următoarele măsuri active din perspectiva realizării egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi privind:

a) promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi eliminarea discriminării directe şi indirecte după criteriul de sex;

b) prevenirea şi combaterea hărţuirii la locul de muncă;

c) procedura internă de recrutare şi selectare a noilor angajaţi;

d) procedura internă privind promovarea, inclusiv ocuparea funcţiilor de decizie, a funcţiilor din consiliile de administraţie şi de supraveghere ale companiilor private;

e) politica de salarizare şi nivelurile de salarizare efective aferente funcţiilor de management şi de execuţie existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen şi eliminarea disparităţilor salariale între femei şi bărbaţi, precum şi condiţii echitabile la pensionarea femeilor şi bărbaţilor;

f) formarea continuă şi dezvoltarea carierei;

g) diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieţii profesionale cu viaţa de familie care pot include dispoziţii privind: concediul de maternitate, concediul de creştere şi îngrijire a copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor şi a altor persoane dependente aflate în îngrijire şi alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, modalităţile speciale de organizare a timpului de lucru cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp parţial, împărţirea locurilor de muncă, telemunca, programul de lucru flexibil şi modalităţile de sprijin pentru îngrijirea copiilor;

h) organizarea muncii, condiţiile de muncă şi mediul de muncă;

i) dezvoltarea unui sistem confidenţial şi sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărţuirea sexuală şi discriminarea pe criterii de sex la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative şi judiciare prevăzute de lege şi îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri;

j) asigurarea tratamentului egal la sănătate şi securitate în muncă.

(3) Elaborarea planurilor prevăzute la art. 2 alin. (5) lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, se realizează cu respectarea prevederilor art. 7 şi 9 din acelaşi act normativ.

Articolul 4

În scopul prevenirii, combaterii şi eliminării oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex şi asigurării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, potrivit legii, angajatorii au următoarele obligaţii:

a) în cuprinsul regulamentelor interne ale unităţilor trebuie să introducă, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex şi să asigure informarea şi luarea la cunoştinţă a prevederilor acestora de către toţi angajaţii;

b) în vederea aplicării prevederilor art. 8 lit. c) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, asigură informarea continuă a tuturor angajaţilor asupra drepturilor pe care aceştia le au în ceea ce priveşte respectarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă prin toate mijloacele de comunicare posibilele cum ar fi: şedinţe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe reţelele de intranet, conturi ale entităţii deschise în diferite reţele de socializare, sms, inclusiv prin afişare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;

c) în vederea aplicării prevederilor art. 8 lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, angajatorii elaborează o procedură internă care cuprinde circuitul instituţional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităţilor publice abilitate cu aplicarea şi controlul respectării legislaţiei privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi. Informarea imediată a autorităţilor publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor).

Articolul 5

(1) În vederea prevenirii, combaterii şi eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire şi acţiune:

a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relaţiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranţei la hărţuirea la locul de muncă şi măsuri antihărţuire;

b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acţiuni, campanii de informare, educare şi conştientizare a angajaţilor în scopul asigurării unei înţelegeri comune, asupra politicii interne privind hărţuirea la locul de muncă şi a cunoaşterii modalităţilor de raportare a unei astfel de situaţii;

c) asigurarea unor sesiuni de informare şi formare specializată în domeniul egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi pentru conducerea instituţiei şi celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc şi bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului şi în afara orelor de serviciu, precum şi în mediul on-line;

e) informarea angajaţilor privind procedura de depunere a unei plângeri de hărţuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă şi cu privire la modul de soluţionare a sesizărilor/reclamaţiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

(2) În vederea realizării măsurii prevăzute la alin. 1 lit. a), conducerea instituţiei va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, persoanele prevăzute la art. 1 lit. a) şi b) şi cu reprezentanţii organizaţiilor sindicale, în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entităţii.

(3) Structura orientativă a politicii interne prevăzută la alin. (1) lit. a) va cuprinde următoarele elemente:

a) principii directoare;

b) cadrul legal;

c) scopul şi domeniul de aplicare;

d) hărţuirea la locul de muncă, cu detalierea definiţiei şi comportamentelor şi atitudinilor nedorite;

e) hărţuire sexuală, cu detalierea definiţiei şi comportamentelor şi atitudinilor nedorite;

f) măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri şi sancţiuni care pot fi aplicate în cazul hărţuirii la locul de muncă;

g) măsuri proactive, cu stabilirea rolului şi responsabilităţilor concrete atât în sarcina angajatorului, cât şi a salariaţilor;

h) reguli de confidenţialitate;

i) măsuri preliminare privind soluţionarea sesizărilor la nivelul angajatorului;

j) modalităţile de soluţionare a sesizărilor la nivelul angajatorului;

k) stabilirea concluziilor privind analiza sesizărilor şi a măsurilor dispuse la nivelul angajatorului.
