

15 mai 2019

Buletin Legislativ



Dreptul muncii

Sumar:

1. Hotărârea nr. 262 din 24 aprilie 2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Hotărârea Guvernului nr. 262 din 24 aprilie 2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 333, în data de 2 mai 2019, intrând în vigoare la aceeași dată.

Noua reglementare impune o serie de noi obligații în sarcina angajatorilor, în vederea promovării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și de eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul sexului, atât în sectorul public, cât și în sectorul privat.

În acest sens, dintre obligațiile nou-impuse în sarcina angajatorilor prin Normele metodologice amintim:

1. Elaborarea unei proceduri interne privind informarea autorităților publice

Conform Legii nr. 202/2002, angajatorii au obligația de a informa autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați imediat după ce au fost sesizați de către un salariat cu privire la o posibilă discriminare pe criteriul sexului.

În acest context, Normele metodologice stabilesc obligația angajatorilor de a elabora o procedură internă care să cuprindă circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice, informare care trebuie realizată cu respectarea Regulamentului general privind protecția datelor¹.

2. Elaborarea unei politici interne privind eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsurile anti-hărțuire

Ca măsură de prevenire și acțiune în domeniul egalității de șanse și de tratament, Normele metodologice instituie obligația angajatorilor de a elabora o politică internă, ca act distinct de regulamentul intern și de regulamentul de organizare și funcționare, care cuprind, la rândul lor, mențiuni explicite privind interzicerea discriminării pe criteriul sexului.

Normele metodologice prevăd și o structură orientativă a acestei politici, structură care cuprinde următoarele elemente:

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

În scopul asigurării unei înțelegeri comune asupra acestei politici interne, precum și asupra modalităților de raportare a situațiilor generate de o posibilă discriminare pe criteriul sexului, Normele Metodologice instituie obligația angajatorilor de a realiza

¹ Regulamentul nr. 679 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 95/46/CE, publicat în Jurnalul Oficial nr. 119L din data de 4 mai 2016.

proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a salariaților.

3. Alte obligații

Pe lângă cele expuse anterior, Normele metodologice stabilesc că, în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul sexului, angajatorii trebuie să aplice și alte măsuri de prevenire și acțiune, respectiv:

- asigurarea **informării continue a tuturor salariaților** cu privire la drepturile pe care aceștia le au în materia respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin toate mijloacele de comunicare posibile, respectiv: 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;
- 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;
- promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul **întâlnirilor în afara sediului și în afara orelor de serviciu**, precum și în mediul on-line;
- informarea salariaților cu privire la 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.

mihai.anghel@tuca.ro

maria.olteanu@tuca.ro

Editori

Dreptul Muncii reprezintă un domeniu în care avocații noștri au dobândit o experiență bogată, de la elaborarea de scheme de management atât pentru entități în curs de privatizare cât și pentru entități private constituite de către corporații internaționale în România, până la pregătirea și negocierea contractelor colective de muncă, contractelor individuale de muncă și a cluzelor specifice (beneficii cuvenite angajaților, angajamente restrictive, planuri de opțiuni oferite angajaților etc.). Echipa Țuca Zbârcea & Asociații acordă consultanță pe probleme de dreptul muncii sau care pot rezulta în urma fuziunilor, achizițiilor și privatizărilor, care generează concedieri colective, negocieri cu sindicatele, aspecte legate de pensii rezultând din diverse tranzacții, contracte de management al investițiilor etc. Avocații noștri conferențiază frecvent pe teme de drept specifice și sunt autori ai mai multor articole și analize privind legislația muncii, fiind implicați în activitățile comitetelor de lucru ale unor asociații și organizații interne și internaționale precum European Employment Lawyers' Association (EELA), Multilaw, AmCham etc.



Șerban Păslaru
Partner
+4 021 204 88 97
serban.paslaru@tuca.ro



Mihai Anghel
Managing Associate
+4 021 204 88 90
mihai.anghel@tuca.ro

TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8
America House, Aripa de Vest, et. 8
Sector 1, 011141, București, România
T + 4 021 204 88 90
F + 4 021 204 88 99
E office@tuca.ro
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații sus-menționați.