



BUN VENIT!

**Consecventi promovarii
Accesului Liber la Informatie,
noi, www.rauflorin.ro oferim
gratuit celor interesati,**

HG 262/2019 pentru aprobarea
Normelor metodologice de
aplicare a prevederilor Legii
202/2002 privind egalitatea de
sanse si de tratament intre
femei si barbati

Formatul *Pdf contine imagini cu Linkuri catre articole si Instrumente profesioniste de HR care includ Know - How si
Experienta relevanta de business din organizatii de succes.

Fiti incurajat(a) sa va dezvoltati!

www.rauflorin.ro

17.07.2019

**HG 262/24.04.2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002
privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati**

Publicata in MOR 333 / 2.05.2019

In temeiul art. 108 din Constitutia Romaniei, republicata, si al art. II din Legea nr. 178/2018
pentru modificarea si completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si
barbati,

Guvernul Romaniei adopta prezenta hotarare.

ARTICOL UNIC

Se aproba Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de
tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, prevazute in anexa care face
parte integranta din prezenta hotarare.

PRIM-MINISTRU

VASILICA-VIORICA DANCILA

Contrasemneaza:

Ministrul muncii si justitiei sociale,

Marius-Constantin Budai

Ministrul finantelor publice,

Eugen Orlando Teodorovici

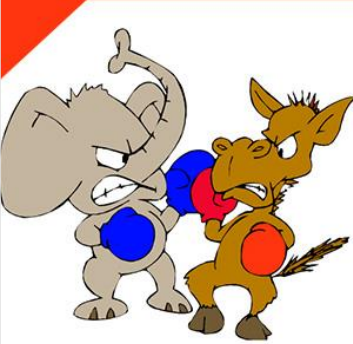
Bucuresti, 24 aprilie 2019.

Nr. 262

NORME METODOLOGICE de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati

Ghid de interviu
Click pentru detalii...

Don't !
www.rauflorin.ro



Nu puneti intrebari personale;

Nu vorbiti mai mult decat candidatul - ascultati activ si nu intrerupeti;

Nu comentati raspunsurile primite, doar ascultati-le;

Nu puneti intrebari capcana;

Nu evaluati candidatul prin comparatie cu alti candidati: raportati-va la cerintele pozitiei!

Nu va justificati ca puneti intrebari: trebuie sa evaluati, deci trebuie sa aflati intreband;

Nu amanati completarea formularului de interviu si stabilirea punctajului.

ART. 1 In scopul asigurarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul muncii, institutiile si autoritatile publice centrale si locale, civile si militare, precum si companiile private, cu un numar de peste 50 de angajati, au posibilitatea:

- a) de a identifica un angajat caruia sa ii repartizeze, prin fisa postului, atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati. In acest caz, angajatorul va avea in vedere necesitatea identificarii unor oportunitati de pregatire profesionala, cu incadrare in limita bugetului existent si aprobat pentru cheltuielile cu aceasta destinatie;
- b) de a opta pentru angajarea unui expert/tehnician in egalitate de sanse, cu

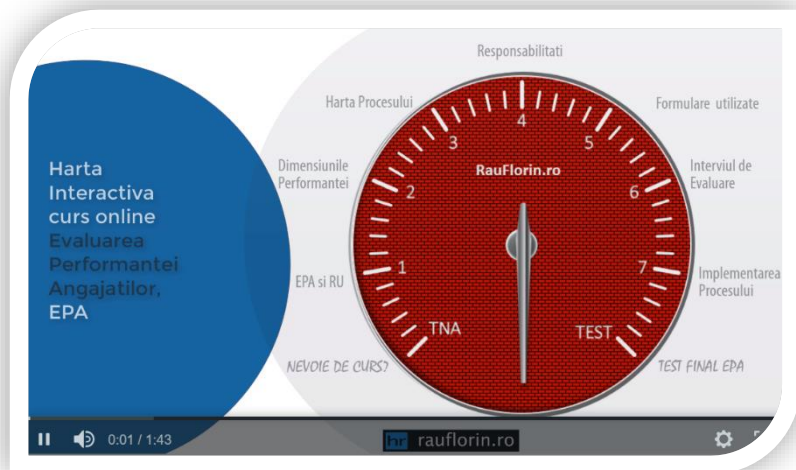
incadrare in limita bugetului existent si aprobat pentru cheltuieli salariale anuale. In acest caz, la momentul previzionarii bugetului pentru anul urmator, angajatorul poate include bugetul necesar pentru angajarea unui expert/tehnician in egalitate de sanse;

c) de a analiza conformitatea planurilor de actiune privind implementarea principiului egalitatii de sanse intre femei si barbati cu strategiile specifice existente si aprobate la nivelul entitatii, cu sprijinul si indrumarea persoanelor prevazute la lit. a) si b). Planurile de actiune pot avea atat o abordare anuala, cat si multianuala, in functie de strategiile specifice existente si aprobate la nivelul fiecarui angajator.

ART. 2 Atributiile prevazute la art. 2 alin. (5) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, pentru persoanele desemnate cu atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati sau, dupa caz, expertii/tehnicienii in domeniul egalitatii de sanse pot fi realizate prin utilizarea urmatoarelor mijloace:

- a) comunicare si colaborare cu alti specialisti din cadrul departamentelor de specialitate ale entitatii in care isi desfasoara activitatea;
- b) culegere si analiza a datelor si informatiilor privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati la nivelul entitatii in care isi desfasoara activitatea;
- c) elaborare a unor rapoarte, studii, analize si/sau prognoze privind aplicarea principiului egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in domeniul specific de activitate;
- d) cooperare, colaborare si realizare a schimbului de informatii, dupa caz, cu autoritatile centrale si locale, cu institutiile de invatamant si de cercetare, cu organizatii neguvernamentale;
- e) asigurare a informarii de specialitate pentru conducerea entitatii in care isi desfasoara activitatea in legatura cu respectarea legislatiei in domeniu;
- f) participare efectiva la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finantarea, implementarea si evaluarea in cadrul proiectelor/programelor initiale de catre entitatea in care isi desfasoara activitatea din perspectiva includerii si monitorizarii aspectelor referitoare la asigurarea egalitatii de sanse intre femei si barbati.

ART. 3 (1) Planurile de actiune privind implementarea principiului egalitatii de sanse intre femei si barbati prevazute la art. 2 alin. (5) lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se elaboreaza de catre persoana desemnata cu atributii in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati sau, dupa caz, expertul/tehnicianul in egalitatea de sanse, cu consultarea departamentului de resurse umane, si se supun avizarii organizatiilor sindicale in cazul in care acestea sunt constituite la nivelul entitatii, iar, ulterior, se inainteaza spre aprobare conducerii.



(2) Planurile prevazute la alin. (1) cuprind urmatoarele masuri active din perspectiva realizarii egalitatii de tratament intre femei si barbati privind:

- a) promovarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati si eliminarea discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de sex;
- b) prevenirea si combaterea hartuirii la locul de munca;
- c) procedura interna de recrutare si selectare a noilor angajati;
- d) procedura interna privind promovarea, inclusiv ocuparea functiilor de decizie, a functiilor din consiliile de administratie si de supraveghere ale companiilor private;
- e) politica de salarizare si nivelurile de salarizare efective aferente functiilor de

management si de executie existente, cu masuri menite sa asigure egalitatea de gen si eliminarea disparitatilor salariale intre femei si barbati, precum si conditii echitabile la pensionarea femeilor si barbatilor;

- f) formarea continua si dezvoltarea carierei;
- g) diferite masuri care sa vizeze o mai buna reconciliere a vietii profesionale cu viata de familie care pot include dispozitii privind: concediul de maternitate, concediul de crestere si ingrijire a copilului, concediu paternal, maternitatea, ingrijire a copiilor si a altor persoane dependente aflate in ingrijire si alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adopta copii, modalitatile speciale de organizare a timpului de lucru cum ar fi: organizarea timpului de lucru cu timp partial, impartirea locurilor de munca, telemunca, programul de lucru flexibil si modalitatile de sprijin pentru ingrijirea copiilor;
- h) organizarea muncii, conditiile de munca si mediul de munca;
- i) dezvoltarea unui sistem confidential si sigur pentru depunerea plangerilor legate de hartuirea sexuala si discriminarea pe criterii de sex la locul de munca, in scopul asigurarii unui acces real al victimelor la toate etapele administrative si judiciare prevazute de lege si indrumarea acestora pe intreg parcursul derularii acestor proceduri;
- j) asigurarea tratamentului egal la sanatate si securitate in munca.

(3) Elaborarea planurilor prevazute la art. 2 alin. (5) lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se realizeaza cu respectarea prevederilor art. 7 si 9 din acelasi act normativ.

ART. 4 In scopul prevenirii, combaterii si eliminarii oricaror comportamente, definite drept discriminare bazata pe criteriul de sex si asigurarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati, potrivit legii, angajatorii au urmatoarele obligatii:

- a) in cuprinsul regulamentelor interne ale unitatilor trebuie sa introduca, in mod explicit, faptul ca este interzisa discriminarea bazata pe criteriul de sex si sa asigure informarea si luarea la cunostinta a prevederilor acestora de catre toti angajatii;
- b) in vederea aplicarii prevederilor art. 8 lit. c) din Legea nr. 202/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, asigura informarea continua a tuturor angajatilor asupra drepturilor pe care acestia le au in ceea ce priveste respectarea egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca prin toate mijloacele de comunicare posibile cum ar fi: sedinte, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe retelele de intranet, conturi ale entitatii deschise in diferite retele de socializare, sms, inclusiv prin afisare in locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate in interiorul / exteriorul cladirii;
- c) in vederea aplicarii prevederilor art. 8 lit. d) din Legea nr. 202/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, angajatorii elaboreaza o procedura interna care cuprinde circuitul institutional privind demersurile necesare in vederea informarii imediate a autoritatilor publice abilitate cu aplicarea si controlul respectarii legislatiei privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati. Informarea imediata a autoritatilor publice abilitate se realizeaza cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protectia datelor).

ART. 5 (1) In vederea prevenirii, combaterii si eliminarii discriminarii bazate pe criteriul de sex, definite conform art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, angajatorii trebuie sa aplice urmatoarele masuri de prevenire si actiune:

- a) elaborarea unei politici interne clare in domeniul relatiilor de munca care sa vizeze eliminarea tolerantei la hartuirea la locul de munca si masuri antihartuire;
- b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, actiuni, campanii de informare, educare si constientizare a angajatilor in scopul asigurarii unei intelegeri comune, asupra politicii interne privind hartuirea la locul de munca si a cunoasterii modalitatilor de raportare a unei astfel de situatii;
- c) asigurarea unor sesiuni de informare si formare specializata in domeniul egalitatii de sanse si de tratament intre femeii si barbati



pentru conducerea institutiei si celelalte posturi de conducere;

d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc si buna colaborare care sa genereze un comportament profesional in orice moment, inclusiv in cadrul intalnirilor organizate in afara sediului si in afara orelor de serviciu, precum si in mediul online;

e) informarea angajatilor privind procedura de depunere a unei plangeri de hartuire sexuala/comportament inadecvat la locul de munca si cu privire la modul de solutionare a sesizarilor/reclamatiiilor formulate de catre persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

(2) In vederea realizarii masurii prevazute la alin. 1 lit. a), conducerea institutiei va colabora cu departamentele de specialitate din cadrul compartimentelor de resurse umane, economic, juridic, persoanele prevazute la art. 1 lit. a) si b) si cu reprezentantii organizatiilor sindicale, in cazul in care acestea sunt constituite la nivelul entitatii.

(3) Structura orientativa a politicii interne prevazuta la alin. (1) lit. a) va cuprinde urmatoarele elemente:

a) principii directoare;

b) cadrul legal;

c) scopul si domeniul de aplicare;

d) hartuirea la locul de munca, cu detalierea definitiei si comportamentelor si atitudinilor nedorite;

e) hartuire sexuala, cu detalierea definitiei si comportamentelor si atitudinilor nedorite;

f) masuri preventive, cu detalierea posibilelor masuri si sanctiuni care pot fi aplicate in cazul hartuirii la locul de munca;

g) masuri proactive, cu stabilirea rolului si responsabilitatilor concrete atat in sarcina angajatorului, cat si a salariatilor;

h) reguli de confidentialitate;

i) masuri preliminare privind solutionarea sesizarilor la nivelul angajatorului;

j) modalitatile de solutionare a sesizarilor la nivelul angajatorului;

k) stabilirea concluziilor privind analiza sesizarilor si a masurilor dispuse la nivelul angajatorului.

