

Obligatii noi pentru angajatori în vederea prevenirii si combaterii discriminarilor pe criteriul de sex

Guvernul a aprobat miercuri, printr-o hotarâre, normele metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament între femei si barbati.

Conform unui comunicat al Ministerului Muncii, documentul prevede noi obligatii pentru angajatori, din perspectiva egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati în relatiile de munca si pentru combaterea si eliminarea discriminarilor bazate pe criteriul de sex.

În acest sens, angajatorii au obligatia sa introduca explicit, în regulamentele interne, faptul ca este interzisa discriminarea bazata pe criteriul de sex si sa îsi informeze angajatii despre drepturile pe care le au privind egalitatea de sanse si de tratament în relatiile de munca.

De asemenea, angajatorii trebuie sa aplice masuri de prevenire si actiune: elaborarea unei politici interne clare prin care sa se elimine toleranta la hartuire la locul de munca, adoptarea unor masuri anti-hartuire, proiecte, programe de instruire si campanii de informare si constientizare a angajatilor. Totodata, salariatii vor fi informati despre procedura de depunere a unei plângeri de hartuire sexuala sau comportament inadecvat la locul de munca si despre modul de solutionare a acesteia.

"Prin modificarile si completarile aduse anul trecut Legii nr. 202/2002, a fost prevazuta posibilitatea ca în institutiile publice, precum si în companiile private cu peste 50 de angajati, sa fie identificat un angajat caruia sa îi fie repartizate, prin fisa postului, atributii în domeniul egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati sau, în limita bugetului existent pentru cheltuieli salariale, sa fie angajat un expert sau un tehnician în egalitate de sanse, una din atributiile acestui angajat fiind elaborarea unor planuri de actiune privind implementarea principiului egalitatii de sanse între femei si barbati", a precizat ministrul Muncii si Justitiei Sociale, Marius Budai.

Normele metodologice aprobate stabilesc si masurile active care trebuie sa fie cuprinse în planurile de actiune privind implementarea principiului egalitatii de sanse între femei si barbati, printre care: promovarea egalitatii de sanse si de tratament între femei si barbati, eliminarea discriminarii directe si indirecte dupa criteriul de sex si prevenirea si combaterea hartuirii la locul de munca; politica de salarizare si niveluri de salarizare pentru functiile de management si de executie existente, cu masuri menite sa asigure egalitatea de gen si eliminarea diferentelor salariale între femei si barbati, precum si conditii echitabile la pensionarea femeilor si barbatilor; masuri care sa vizeze o mai buna reconciliere a vietii profesionale cu cea de familie, cum ar fi concediul de maternitate, concediul de crestere si îngrijirea copilului, concediu paternal, modalitatile de sprijin pentru îngrijirea copiilor si a altor persoane dependente si alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adopta copii, modalitatile speciale de organizare a timpului de lucru (telemunca, programul de lucru cu timp partial, programul de lucru flexibil etc.); sistem confidential si sigur pentru depunerea plângerilor legate de hartuirea sexuala si discriminarea pe criterii de sex la locul de munca.