



Muzeul Municipiului București

Bd. I. C. Brătianu nr. 2, sector 3, București, 030174

Tel.: 021 315 68 58, 021 313 85 15; Fax: 021 310 25 62

E-mail: mmb@muzeulbucurestiului.ro, www.muzeulbucurestiului.ro

Trezoreria Statului Sector 3, CONT RO75TREZ703501011XXX000124

Cod fiscal 4221217

*Num. înreg. : 2/20.01.2020
reg. procedurilor*

PRIMĂRIA MUNICIPIULUI BUCUREȘTI CONSILIUL GENERAL AL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI MUZEUL MUNICIPIULUI BUCUREȘTI



Aprob,
Manager,
Adrian Majuru

Procedură de sistem
privind

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Cod: PS – 01.6

Ediția I, Revizia 0, Data 20.01.2020

Avizat - președintele Comisiei de monitorizare – Theodor Ignat
Verificat – Secretar Comisia de monitorizare – Demetrian Claudia
Elaborat – Șef B.R.U.S.- Maria Drăgan

ADRESA: B-dul I.C. Bratianu nr. 2, Sector 3, Bucuresti, Romania;

TELEFOANE: 021 315 68 58

FAX: ; E-MAIL: mmb@muzeulbucurestiului.ro

Notă: Acest document este proprietatea Muzeului Municipiului București

Reproducerea integrală sau parțială este interzisă fără acordul scris al Managerului



Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 2 / 15 Exemplar nr.

1. Cuprins

Numărul componentei în cadrul procedurii	Denumirea componentei din cadrul procedurii	Pagina
0	Copertă	1/15
1	Cuprins	2/15
2	Scop	3/15
3	Domeniu de aplicare	3/15
4	Documente de referință	3/15
5	Definiții și abrevieri	4/15
6	Descrierea activității sau procesului	7/15
7	Responsabilități	12/15
8	Formular de evidență a modificărilor	13/15
9	Formular de analiză a procedurii	13/15
10	Formular de distribuire/ difuzare	14/15
11	Anexe, inclusiv diagrama de proces	15/15

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 3 / 15 Exemplar nr.

2. Scopul procedurii

Procedura stabilește măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare și hărțuire bazate pe criteriul de sex și gen, indiferent de forma acestora de manifestare, din cadrul Muzeului Municipiului București.

3. Domeniul de aplicare

Procedura se aplică în cadrul muzeului pentru întreg personalul.

4. Documente de referință

4.1. Legislație națională primară (legi, ordonanțe de urgență)

- LEGE nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*) – Republicare;
- LEGE Nr. 178/2018 din 17 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- LEGE nr. 161 din 19 aprilie 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției.
- Ordonanța nr 137/31 august 2000 cu toate completările ulterioare privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

4.2. Legislație europeană/ internațională

- CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE
- Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă, gen sau origine etnică
- Directiva 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă
- Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE
- Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă
- Directiva 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 4 / 15 Exemplar nr.

4.3. Legislație națională secundară (hotărâri de guvern, ordine, etc.)

- Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/ 2018 pentru aprobarea codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, din 24.04.2019.

5. Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați

5.1. Definiții:

Nr. Crt.	Termenul	Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul
1.	Procedură	Totalitatea pașilor ce trebuie urmați, a metodelor de lucru stabilite și a regulilor de aplicat în vederea executării activității, atribuției sau sarcinii. PS (Procedură de Sistem) = procedură care descrie o activitate sau un proces care se desfășoară la nivelul tuturor compartimentelor/structurilor dintr-o entitate publică; PO (Procedură operațională) = procedură care descrie o activitate sau un proces care se desfășoară la nivelul unuia sau mai multor compartimente dintr-o entitate publică;
2.	Ediție a unei proceduri de sistem	Forma inițială sau actualizată, după caz, a unei proceduri aprobate și difuzată;
3.	Revizia în cadrul unei ediții	Acțiunile de modificare, adăugare, suprimare sau altele asemenea, după caz, a uneia sau a mai multor componente ale unei ediții a procedurii, acțiuni care au fost aprobate și difuzate;
4.	Sistem de control managerial	Ansamblu de structuri organizatorice, responsabilități, proceduri, procese și resurse ce are ca scop implementarea controlului managerial;
5.	Egalitate de șanse între bărbați și femei	Luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.
6.	Discriminare bazată pe criteriul de sex	Orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată; b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 5 / 15 Exemplar nr.

		promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.
7.	Discriminare directă	Situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criteriile de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
8.	Discriminare indirectă	Situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
9.	Discriminare multiplă	Orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
10.	Hărțuire	Situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
11.	Hărțuire sexuală	Situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
12.	Hărțuire psihologică	Orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
13.	Muncă de valoare egală	Activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza aceluiași indicatori și a aceluiași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic;
14.	Stereotipuri de gen	Sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 6 / 15 Exemplar nr.

		pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;
15.	Statut familial	Acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană;
16.	Statut marital	Acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.
17.	Violență de gen	Fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex.
18.	Bugetare din perspectiva de gen	Analiza bugetului public în vederea identificării impactului pe care îl are asupra vieții femeilor și bărbaților și alocarea resurselor financiare în vederea respectării principiului egalității de șanse între femei și bărbați.

5.2. Abrevieri:

Nr. crt.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	PO	Procedura operațională
2.	PS	Procedură de sistem
3.	E.	Elaborare
4.	V.	Verificare
5.	A.	Aprobare
6.	Ap.	Aplicare
7.	Ah.	Arhivare
8.	C.M.C.I	Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control managerial
9.	ANES	Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați ¹
10.	CONES	Comisia națională în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați ²

¹ Organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate politicile și programele naționale.

² Este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și ai altor organe de specialitate ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului sau ai autorităților administrative autonome, ai organizațiilor sindicale și ai asociațiilor patronale reprezentative la nivel

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 7 / 15 Exemplar nr.

6. Descrierea procedurii

6.1.1. Generalități

În cadrul MMB este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și gen, de asemenea este interzis orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică definite conform legii la punctul 4.1. din prezentul document.

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

- a) principiul legalității, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) principiul respectării demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- c) principiul cooperării și al parteneriatului, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) principiul transparenței, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- e) principiul transversalității, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

6.1.2. Discriminarea și Hărțuirea sexuală și principiul egalității de șanse

Consiliul European a definit egalitatea șanse și de tratament între bărbați și femei sau egalitatea de gen, astfel: „Egalitatea de gen presupune un nivel egal de vizibilitate, afirmare și participare pentru ambele sexe în toate sferile vieții publice și private. Egalitatea de gen este opusul inegalității de gen, nu a diferențelor de gen, și urmărește promovarea participării depline a femeilor și bărbaților în societate.”

În articolul 2 din Declarația Universală a Drepturilor Omului se stipulează: „Fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire

național, precum și din reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, cu activitate recunoscută în domeniu, desemnați prin consens de acestea.

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 8 / 15 Exemplar nr.

ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.”

Potrivit OG 137/2000, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. (1) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.

Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Prevederile Ordonanței 137/2000 ordonanțe nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană în cadrul muzeului este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 9 / 15 Exemplar nr.

- b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerarea sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.
- c) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

6.2. Modul de lucru:

Persoana responsabilă cu egalitatea de șanse din cadrul muzeului utilizează următoarele mijloace pentru a asigura egalitatea de șanse:

- comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale instituției;
- culegere și analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul muzeului;
- elaborare a unor rapoarte, studii, analize și/sau prognoze privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- cooperare, colaborare și realizare a schimbului de informații, după caz, cu autoritățile centrale și locale, cu instituțiile de învățământ și de cercetare, cu organizații neguvernamentale;
- asigurare a informării de specialitate pentru conducerea MMB în legătură cu respectarea legislației în domeniu;
- participare efectivă la diferite faze privind programarea, identificarea, formularea, finanțarea, implementarea și evaluarea în cadrul proiectelor/programelor inițiate de către muzeu din perspectiva includerii și monitorizării aspectelor referitoare la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

6.2.1. Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cadrul muzeului

Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 10 / 15 Exemplar nr.

- condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

2.2. Obligatiile muzeului

Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, MMB în calitate de angajator are următoarele obligații:

- să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
- să prevadă în regulamentele interne ale instituției sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite în prezentul document;
- să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, 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;
- să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

6.2.3. 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 antihărțuire;
- ✓ 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 organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 11 / 15 Exemplar nr.

6.2.4. La nivelul muzeului este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

6.3. Soluționarea sesizărilor și reclamațiilor privind discriminarea bazată pe criteriul de sex

Angajații din cadrul muzeului au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al personalului cu atribuții specifice din instituție pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul muzeului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor Legii 202/2002, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

Instanța judecătorească competentă sesizată cu un litigiu, în vederea aplicării prevederilor legii privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, poate, din oficiu, să dispună ca persoanele responsabile să pună capăt situației discriminatorii într-un termen pe care îl stabilește.

Instanța de judecată competentă potrivit legii va dispune ca persoana vinovată să plătească despăgubiri persoanei discriminate după criteriul de sex, într-un quantum ce reflectă în mod

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 12 / 15 Exemplar nr.

corespunzător prejudiciul pe care aceasta l-a suferit. Valoarea despăgubirilor va fi stabilită de către instanță potrivit legii.

6.3.1. Reintegrarea la locul de muncă

În cazul în care muzeul reintegrează în unitate o persoană, pe baza unei sentințe judecătorești rămase definitive, în temeiul prevederilor legii 202/2002, este obligat să plătească remunerația pierdută datorită modificării unilaterale a relațiilor sau a condițiilor de muncă, precum și toate sarcinile de plată către bugetul de stat și către bugetul asigurărilor sociale de stat, ce îi revin atât muzeului, în calitate de angajator, cât și angajatului.

Dacă nu este posibilă reintegrarea în unitate a persoanei pentru care instanța judecătorească a decis că i s-au modificat unilateral și nejustificat, de către angajator, relațiile sau condițiile de muncă, muzeul în calitate de angajator va plăti angajatului o despăgubire egală cu prejudiciul real suferit de angajat. Valoarea prejudiciului va fi stabilită potrivit legii.

7. Responsabilități și răspunderi în derularea activității

7.1. Consilierul de etică

- analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați cu respectarea principiului confidențialității;
- propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, evaluează impactul acestora asupra femeilor și bărbaților;
- aplică chestionare din domeniul egalității de șanse tuturor angajaților instituției.
- elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;
- elaborează, fundamentează, evaluează și implementează programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex.
		Pag. 13 / 15
		Exemplar nr.

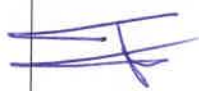

7.2. MMB – în calitate de angajator

- introduce, în mod explicit, în prevederile interne faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și asigură informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;
- asigură 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 posibilele 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.

8. Formular evidență modificări






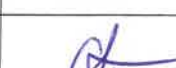







Nr. Crt.	Ediția sau, după caz, revizia în cadrul ediției	Data la care se aplică prevederile ediției sau reviziei	Componentă revizuită	Descrierea modificării	Aviz Coordonator Compartiment
8.3.	Ediția I, Revizia 0	20.01.2020	Elaborarea ediției inițiale	Conform ORDIN nr. 600/ 2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice	

9. Formular de analiză procedură

Compartiment	Conducător compartiment - Nume și prenume	Înlocuitor de drept sau delegat	Aviz favorabil			Aviz nefavorabil	Semnătura	Data
			DA	Semnătură	Data	Observații		
Președinte Comisia de monitorizare	Theodor Ignat							20.01.2020
Secretar Comisia de monitorizare	Demetrian Claudia							20.01.2020

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 14 / 15 Exemplar nr.

10. Formular de distribuire/ difuzare

Nr. crt.	Scopul Difuzării	Exemplar nr.	Compartiment	Funcția	Nume și prenume	Data primirii	Semnătura
10.1	Aprobare	1,2	Cond.	Manager	Adrian Majuru		
10.2	Ap.	1	Cond.	Dir. adj	Dan Pîrvulescu	20.01.2020	
10.3	Ap.	1	Cond.	Dir. adj.	Olariu Elena	20.01.2020	
10.4	Coordonare, control	1	Comisia de monitorizare	Președinte Comisia de monitorizare	Theodor Ignat	20.01.2020	
10.5	Arhivare	2	Arhivă	Arhivar	MONICA Tudose Nina		
10.6	Ap.	1	S.R.C.	Șef Secție	Ovidiu Moț	20.01.2020	
10.7	Ap.	1	S. I.	Șef Birou	Camelia - Maria Ene		
10.8	Ap.	1	S.I.	Șef Secție	Opriș Vasile	20.01.2020	
10.9	Ap.	1	S.P.E.	Șef Secție	Constantin Ortanța	20.01.2020	
10.10	Ap.	1	B.A.	Șef Birou	Theodor Ignat	20.01.2020	
10.11	Ap.	1	S.A	Șef Secție	Iacob Angelica	20.01.2020	
10.12	Ap.	1	Ser. D.B.A.	Șef Serviciu	Daniela Lupu	20.01.2020	
10.13	Ap.	1	B.R.U.S	Șef Birou	Maria Drăgan	20.01.2019	
10.14	Ap.	1	Ser.R.P.M.P.C.	Șef Serviciu	Radu Eliana	20.01.2020	
10.15	Ap.	1	S.A.U.	Șef Serviciu	Zamfir Silvia	20.01.2020	
10.16	Ap.	1	C.A.P.I.	Auditor	Denis-Monica Dilman		

Muzeul Municipiului București	Procedura de Sistem privind Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați	Ediția : I Nr. de ex.
Comisia de monitorizare	Cod: PS-01.6	Revizia 0 Nr. de ex. Pag. 15 / 15 Exemplar nr.

10.17	Ap.	1	S.T.-A	Șef Serviciu	Barbu Mihaiescu	20.01.2020	
10.18	Ap.	1	C.F.C	Șef Compartiment	Dobre Alina Mihaela	20.01.2020	
10.19	Ap.	1	C.A.P.	Referent specialitate	Nina Cazan		
10.20	Ah.	1	Ser.R.P.M.P.C.	Secretar Comisie	Demetrian Claudia	20.01.2020	

1.1. Anexe/ diagrama de proces

Nr. anexă/ cod formula r	Denumirea anexei/ formularulu i	Elaborator	Aprobă	Nr.de exemplare	Difuzare	Arhivare		Alte element e
						loc	perioadă	