

APROBAT
RECTOR
Prof.univ.dr.habil. Costel NEGRICEA



GHID PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Responsabil Proces: **Comisia De Primire Și Soluționare A Cazurilor De Hărțuire**

PROCEDURA ESTE PROPRIETATEA UNIVESITĂȚII ROMÂNNO-AMERICANE

Exemplarul fizic al prezentului document se găsește la Serviciul Resurse Umane.

Exemplarul electronic al prezentului document se găsește pe site-ul instituțional <https://www.rau.ro/comisia-de-primire-si-solutionare-a-cazurilor-de-hartuire>

CUPRINS

CAPITOLUL 1 - PRINCIPII DIRECTOARE	3
CAPITOLUL 2 - CADRUL LEGAL.....	3
2.1. Legislație europeană	3
2.2. Legislație națională:	4
CAPITOLUL 3 - SCOP/OBIECTIVE.....	5
CAPITOLUL 4 - APLICABILITATEA	5
CAPITOLUL 5 - DEFINIȚII	5
CAPITOLUL 6 - ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI	11
CAPITOLUL 7 - PROCEDURA DE PLÂNGERE/SESIZARE ȘI DE SOLUȚIONARE.....	13
CAPITOLUL 8 - SANȚIUNI.....	17
CAPITOLUL 9 - MONITORIZARE ȘI EVALUARE	17
CAPITOLUL 10 - MECANISME INTERNE PENTRU PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ	18
ANEXA 1 – SANȚIUNI APLICABILE	18
ANEXA 2 – FORMULAR ONLINE PLÂNGERE/SESIZARE ONLINE	19
ANEXA 3 – FORMULAR PLÂNGERE/SESIZARE	21

CAPITOLUL 1 - PRINCIPII DIRECTOARE

Prin adoptarea și implementarea prevederilor prezentului ghid, **Universitatea Româno-Americană** se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie sau origine socială, convingeri, sex, orientare sau identitate sexuală, vârstă, trăsături genetice, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, stare de graviditate, maternitate, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui 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.

Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Universitatea Româno-Americană aplică o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, în cazul apariției incidentelor sau acuzațiilor de hărțuire, le va investiga și trata pe fiecare cu seriozitate și promptitudine.

La nivelul **Universității Româno-Americane**, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații și studenții înscriși în cadrul universității, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților și studenților.

În cadrul **Universitatea Romano-Americană** va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea disciplinară, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL 2 - CADRUL LEGAL

2.1. Legislație europeană

- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;

- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 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 (reformă).

Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională.

2.2. Legislație națională:

1. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
2. H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
3. H.G. nr. 1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027;
4. H.G. nr. 365/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021;
5. Legea 167/2020 – completează Ordonanța Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și introduce conceptul de hărțuire morală la locul de muncă;
6. Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
7. Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
8. Constituția României art. 4 alin. (2), art. 16 alin. (1), art. 41 alin. (4);
9. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii Art. 5, art. 159 alin. (3) și art. 242, republicată cu modificările și completările ulterioare;
10. Legea-cadru nr. 153/2017 art. 6 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
11. Codul Penal, capitolul VI - Infracțiuni contra libertății persoanei, art. 208 – Hărțuirea –specifică sancțiunile care se aplică în cazuri de hărțuire;
12. Legea nr. 286/2009 art. 223 privind Codul Penal - Capitolul VIII - Infracțiuni contra libertății și integrității sexuale;
13. Hotărârea nr. 484 din 23 mai 2007 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați;
14. Lege nr. 448/2006 din 06/12/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
15. Ordonanța nr.14 din 30 ianuarie 2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru persoanele cu handicap;
16. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 78 din 7 octombrie 2004 pentru înființarea Agenției Naționale pentru Romi;
17. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89 din 21 iunie 2001 pentru modificarea și completarea unor dispoziții din Codul penal referitoare la infracțiuni privind viața sexuală;

18. Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), 1979, adoptată în România în 1980 și ratificată în 1982;

19. Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul), din 2016.

2.3. Regulament Intern Universitatea Româno-Americană: Capitolul referitor la Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității.

CAPITOLUL 3 - SCOP/OBIECTIVE

Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziția angajaților și studenților **Universității Româno-Americane** instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă.

Obiectivul principal al instrumentului este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane și de a asigura tuturor angajaților, indiferent de sex, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului general.

Ghidul stabilește principiile, măsurile preventive, responsabilitățile și modalitățile de soluționare a incidentelor de hărțuire morală și sexuală și de discriminare pe criteriul de sex/gen.

CAPITOLUL 4 - APLICABILITATEA

Prevederile ghidului se aplică la nivelul comunității URA, la nivelul fiecărui departament din cadrul tuturor facultăților Universității Româno-Americane, asociațiilor studențești și absolvenților, structurilor administrative, institutelor de cercetare și altor structuri/entități ale Universității Româno-Americane, inclusiv la nivel individual pentru toate categoriile de subiecți: personal didactic, atât titulari, cât și asociați și didactic auxiliar, cercetători, personal nedidactic, studenți, absolvenți, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru, orarului stabilit pentru studenți sau programului studiu sau al altor activități care se desfășoară în incinta Universității Româno-Americane.

Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe.

CAPITOLUL 5 - DEFINIȚII

5.1. Definirea conceptului de hărțuire

Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituției și angajați și/sau studenți dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime).

Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării, promovării sau menținerii pe post a persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor.

Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

Hărțuire - "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" (art. 2, alin. 5, din Ordonanța 137/2000).

Hărțuire sexuală - "Prin hărțuire sexuală se înțelege 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" (art. 4, lit. d din Legea 202/2002).

Hărțuire psihologică (mobbing) - "Prin hărțuire psihologică se înțelege 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" (art. 4, lit. d¹, din Legea 202/2002).

Hărțuirea morală la locul de muncă - reprezintă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care pot avea drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

5.1.2. Exemple de hărțuire

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

1. **Conduita fizică** - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă sau în procesul de învățământ între profesori și studenți, pentru a solicita favoruri sexuale.

2. **Conduita verbală:** comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului/studentului sau alte caracteristici ale sale, observații exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

3. **Comportament nonverbal:** afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Exemple de hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000:

1. Orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi;

2. Orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat/student sau grup de angajați/studenți, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

3. Alte exemple:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjenală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sau menținerea pe post sa va avea de suferit, ori în cazul studenților promovarea examenelor;

- Acțiuni vizând izolarea victimei:
 - nu se vorbește niciodată cu victima;
 - victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane;
 - victimei i se atribuie un alt post care o îndepărtează și izolează de colegi;
 - li se interzice colegilor să vorbească cu victima;
 - se neagă prezența fizică a victimei.
- Acțiuni ce presupun desconsiderarea victimei în fața colegilor:
 - victima este vorbită de rău sau calomniată;
 - se lansează zvonuri la adresa victimei;
 - victima este ridiculizată;
 - se pretinde că victima este bolnavă mintal;
 - victima este constransă pentru a se prezenta la un examen psihiatric;
 - se inventează o infirmitate a victimei;
 - se imită acțiunile, gesturile, vocea victimei pentru a o ridicula mai bine;
 - sunt atacate credințele religioase sau convingerile politice ale victimei;
 - se glumește pe seama vieții private a victimei;
 - se glumește pe seama originii sau naționalității victimei;
 - victima este obligată să accepte activități umilitoare;
 - evaluarea inechitabilă a muncii victimei;
 - deciziile victimei sunt contestate;
 - agresarea victimei în termeni obsceni sau insultători;
 - hărțuirea sexuală a victimei (gesturi sau propuneri).
- Discreditarea profesională a victimei:
 - nu i se atribuie sarcini de realizat;
 - privarea de orice ocupație și vegherea ca victima să nu-și găsească singură vreo ocupație;
 - încredințarea unor sarcini inutile sau absurde;
 - acordarea de activități inferioare competențelor;
 - atribuirea în permanență a unor sarcini noi;
 - impunerea executării unor sarcini umilitoare;
 - încredințarea unor sarcini superioare calificării în scopul discreditării victimei.
- Compromiterea sănătății victimei:
 - încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate, sarcini care nu au legătură cu postul pe care îl ocupă;
 - amenințarea cu violențe fizice;
 - agresarea fizică a victimei, fără gravitate, ca un avertisment;
 - agresarea fizică gravă;
 - i se provoacă intenționat victimei cheltuieli, cu intenția de a-i produce prejudicii;
 - provocarea de neplăceri la domiciliu sau la locul de muncă;
 - agresarea sexuală a victimei.

Evoluția progresivă a unei situații de hărțuire pe criteriul se sex și de hărțuire morală la locul de muncă cuprinde 4 faze de evoluție după cum urmează:

1. **Prima fază** - divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva, dar care rămân nerezolvate și pot degenera.
2. **Faza a doua** - instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane asupra altei persoane.
3. **Faza a treia** - necesitatea intervenției conducerii entității pe parcursul evoluției situației pentru a evita escaladarea conflictului.
4. **Faza a patra** - stigmatizare, izolare socială, înlăturarea victimei de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra la alte locuri de muncă.

5.1.3. Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și NU constituie hărțuire:

- *supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;*
- *ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;*
- *ia măsuri disciplinare rezonabile;*
- *dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;*
- *solicită actualizări sau rapoarte;*
- *aprobă sau refuză solicitările de timp liber;*
- *excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.*

5.2. Egalitate de șanse și de tratament - "În sensul prezentei legi prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex" (art. 1 alin (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

5.3. Sex - "Prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații" (art. 4, lit. d², din Legea 202/2002)

5.4. Gen - "Prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați" (art. 4, lit. d³, din Legea 202/2002)

5.5. Sexismul - "Sexismul este legat de putere în sensul că cei care dețin puterea sunt tratați favorabil, iar cei fără putere sunt în general discriminați. Sexismul este legat și de stereotipuri deoarece acțiunile sau atitudinile discriminatorii sunt bazate frecvent pe credințe greșite sau pe generalizări despre gen și pe considerarea genului ca fiind relevant atunci când nu este" (EIGE, 2023).

5.6. Victimizarea - "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" (art. 2 alin. (7) din O.G. 137/2000, republicată)

5.7. Discriminare bazată pe criteriul de sex - "Prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea" (art. 4 lit. g) din Legea 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați)

5.8. Discriminare directă - "Prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă" (art. 4, lit. a) din Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați)

5.9. Discriminare indirectă - "Prin discriminare indirectă se înțelege 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" (art. 4, lit. b) din Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați)

5.10. Discriminare multiplă - "Prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare" (art. 4, lit. h) din Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați)

5.11. Discriminare intersecțională - Discriminarea intersecțională apare atunci "când două sau mai multe criterii de discriminare operează simultan și interacționează inseparabil unul de celălalt și pot produce anumite tipuri de discriminări, de situații adverse specifice cu care se confruntă persoanele care au aceste caracteristici. De exemplu, o femeie de etnie romă care este discriminată pe piața muncii din cauza apartenenței la ambele categorii (sex și etnie) dintr-o combinație a celor două criterii care nu pot fi analizate/identificate de sine stătător." (Centrul de Acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului -ACTEDO- 2020)

5.12. Discriminare pozitivă (politică afirmativă prin măsuri stimulative)- "Prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare" (art. 4, lit. e) din Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați)

5.13. Principiul respectării demnității umane - Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității.

5.14. Principiul cooperării și al parteneriatului - Universitatea Româno-Americană, ca autoritate, împreună cu societatea civilă (cohorta de studenți și alumni) colaborează pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de gen, precum și pentru realizarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

5.15. Principiul transparenței - Elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării pe criteriul de gen sunt aduse la cunoștința comunității din Universitatea din București, în toată diversitatea ei.

5.16. Principiul transversalității - Politicile și programele care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea tuturor celor care fac parte din comunitatea Universității Româno-Americane, în toată diversitatea ei, la toate nivelurile.

CAPITOLUL 6 - ROLURI ȘI RESPONSABILITĂȚI

6.1. Conducerea Universității Româno-Americane:

- a) Se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința salariaților, prin intermediul canalelor proprii de comunicare: publicare de afișe informative privind prezentul ghid, în locuri de maximă vizibilitate, publicarea ghidului pe site-ul URA
- b) Se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- c) Se asigură de crearea tuturor pârghiilor necesare pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;
- d) Se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
- e) Desemnează prin act administrativ constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, denumită în continuare comisia;
- f) Se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- g) Asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate;
- h) Demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei
- i) Informează când este cazul autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în formele prevăzute de Codului Penal);

6.2. Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire

(1) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin act administrativ al conducerii **Universității Româno-Americane**, valabilă pentru toate liniile de servicii.

(2) La momentul numirii membrilor în Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, membrii comisiei vor semna un acord de confidențialitate sub sancțiunile prevederilor art. 26 alin. (2) și ale art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

(3) La nominalizarea Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire se va ține seama de:

- a) echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate;
- b) conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;
- c) nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul unității;
- d) după caz, face parte din comisie doi reprezentanți ai salariaților din serviciile administrative, doi reprezentanți ai cadrelor didactice titulare, doi reprezentanți ai studenților;
- e) nevoia de a include persoane cu competențe în domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de șanse;
- f) posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

(4) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, denumită în continuare comisia, va fi constituită din cel puțin 6 membri titulari. De asemenea, comisia va avea unul dintre membrii numit ca și secretar cu următoarele atribuții:

- a) asigură legătura operativă a Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire cu conducerea Universității, în vederea informării acestora despre activitatea Comisiei;
- b) recepționează, sistematizează și înregistrează sesizările privind hărțuirea la locul de muncă și hărțuirea sexuală parvenite pe adresa poștală a Universității, pe adresa electronică specifică, transmise online sau depuse fizic și le înregistrează în Registru;
- c) respectă păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- d) transmite președintelui Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire informația privind sesizările depuse și stabilește, împreună cu acesta, ordinea de zi preliminară a ședințelor de lucru a Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire;
- e) transmite prin mijloace electronice tuturor membrilor ordinea de zi preliminară a ședințelor și materialele sesizărilor în format electronic;
- f) redactează procesul-verbal al ședințelor de lucru a Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire;
- g) să întocmească un Raportul final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, inclusiv a punctelor de vedere a reprezentanților salariaților/studenților implicați, după caz, și pe care îl va înainta conducerii Universității;
- h) să comunice rezoluția către victima și reprezentatul salariaților/studenților eventual implicat în caz;
- i) să comunice serviciului de resurse umane concluziile raportului cu propuneri de măsuri/abateri disciplinare când și dacă este cazul;
- j) arhivează și transmite conducerii Universității și când este cazul către autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se regăsește în formele prevăzute

de Codului Penal) rapoartele statistice realizate de către membrii Comisiei privind cazurile de hărțuire la locul de muncă și hărțuire sexuală;

- k) trimite comunicările informative și se ocupă de organizarea sesiunilor de informare salariaților și studenților privind măsurile de combatere a hărțuirii la locul de muncă și hărțuirii sexuale;

(5) Comisia are următoarele atribuții – acestea :

- a) asigură informarea oricărui salariat/student, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- b) asigură suport și consiliere pentru angajații/studenți afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- c) participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați/studenți, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- d) raportează conducerii URA toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință. În cazul în care unul dintre membrii comisiei este vizat de acea situație, raportarea se va face către Rectorul Universității.
- e) cooperează cu angajații/studenții în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
- f) gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea URA;
- g) realizează statistici privind hărțuirea la locul de muncă și hărțuirea sexuală.

CAPITOLUL 7 - PROCEDURA DE PLÂNGERE/SESIZARE ȘI DE SOLUȚIONARE

Procedurile de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul Universității Româno-Americane, au caracter administrativ.

7.1. Procedura informală

Angajații/Studentii care sunt supuși hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze în mod direct presupusul hărțuitor că percep comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant. În cadrul Universității Româno-Americane este încurajată comunicarea deschisă, constructivă pentru rezolvarea pe cale amiabilă a oricăror eventuale divergențe.

Pot apărea situații de hărțuire în relații inegale, adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană cu funcție de execuție. De asemenea, pot exista situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant, de exemplu, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei.

Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. De asemenea, va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a Universității Româno-Americane și/sau reprezentantului

salariaților/studentilor desemnat în acest scop. În acest context, persoanele menționate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să își dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă.

7.2. Procedura formală

Atunci când Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire primește o plângere/sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

1. să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;
2. să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii/sesizării;
3. să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
4. să respecte alegerea victimei;
5. să se asigure că victima știe că poate depune plângere/sesizare și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul Universității Româno-Americane. În acest sens, conducerea instituției va numi un consilier și va oferi, conform legislației în vigoare, formare specifică, pentru a-l abilita în asistarea victimelor hărțuirii.

Victima poate fi asistată pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării de un reprezentat al salariaților/studentilor desemnat de salariați/studenti cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă/sudiu în cadru URA.

Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică și de faptul că beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers.

Tabelul cu membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta instituției și diseminat tuturor angajaților, după modelul următor:

Comisia desemnată prin act administrativ al

Nr	Calitate în comisie	Numele și prenumele	Linie de servicii/ Departament/ structură	E-mail	Telefon
1.	membru				
2.	membru				
3.	membru				
4.	membru				
5.	membru				
6.	membru-secretar				

Conducerea Universității Româno-Americane are rolul de a pune în aplicare ghidul fără a putea face parte din comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor).

Desemnarea unei alte persoane responsabile se poate face numai printr-un act administrativ al conducerii Universității Româno-Americane.

Cei 3 pași ai procedurii formală gestionate de către Comisia desemnată sunt:

Pasul 1 - Depunerea plângerii/sesizării

- a) Plângerea/Sesizarea poate fi anonimă
- b) Plângerea/Sesizarea poate fi formulată de persoana vătămată în formă:
 - scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia)
 - sau
 - verbală (discuție cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal).
- c) Plângerea poate fi depusă de persoana vătămată sau de o altă persoană din instituție, care a fost martoră sau cunoaște fenomenul (de la victimă sau de la alți colegi);

Pasul 2 - Raportul de caz

Comisia care a primit plângerea/sesizarea va demara realizarea unui raport de caz care va cuprinde:

1. Datele din plângere/sesizare.

Vor fi înregistrate imediat toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului/incidentelor.

2. Date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei.

Comisia sesizată trebuie:

- a) să comunice victimei posibilitățile de soluționare și să analizeze solicitările acesteia și să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit și să consemneze decizia luată;
- b) să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată;
- c) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

3. Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire

Comisia sesizată trebuie:

- a) să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- b) să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;
- c) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la politica instituției în cazul hărțuirii la locul de muncă, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- d) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- e) să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- f) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

Raportul de caz se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz comisia propune conducerii, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei, cu respectarea prevederilor legale.

Pasul 3 – Ancheta

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse, conducerii Universității și Comisiei de Etică.

Comisia trebuie:

- a) să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- b) să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- c) să decidă dacă incidentul a avut loc sau nu;
- d) să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- e) în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalități de soluționare a sesizării, luând în considerare care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu aceasta;
- f) în cazul în care nu poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, să facă recomandări pentru a se asigura că nu este afectat climatul de muncă, sau actul de predare sau examinare al studentului, respectiv: informare, conștientizare, grupuri de suport;
- g) să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- h) să urmărească evenimentele post-decizionale, pentru a se asigura că recomandările sunt implementate
- i) să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- j) să se asigure că procesul de soluționare a plângerii/sesizării se realizează cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută plângerea/sesizarea.

7.3. Soluționarea plângerii/sesizării

Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, inclusiv a punctelor de vedere a reprezentanților salariaților/studentilor implicați, după caz, și pe care îl va înainta conducerii Universității.

Conducerea Universității se consultă la nevoie și cu Responsabilul de Etică și Integritate și decide forma finală de aplicare a măsurilor pe care le comunică comisiei. Comisia va comunica rezoluția către victima și reprezentatul salariatului/studentilor eventual implicat în caz, iar conducerea către persoana acuzată, asigurând implementarea măsurilor.

La finalizarea cazului, măsurile de prevenție identificate și recomandate de comisie sunt aduse la cunoștință managerilor și angajaților/studentilor.

7.4. Plângerea/Sesizarea externă

Un angajat/student care a fost supus hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la:

- Inspectoratul Teritorial de Muncă București;

- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- Instanțele de judecată;
- Organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

CAPITOLUL 8 - SANCTIUNI

Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărțuire, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de:

- **Regulament Intern**, care prevede ca fiind caz de abatere disciplinară gravă orice act sau faptă de hărțuire sexuală, fizică sau morală, acțiuni de discriminare ce încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare
- Legea nr. 53/2003 - **Codul muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind **Codul penal**, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind **Codul administrativ**, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire.

Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a se asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

Sancțiunile aplicabile angajatorului se regăsesc în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și se aplică proporțional cu gravitatea faptelor.

CAPITOLUL 9 - MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Universitatea Româno-Americană cunoaște importanța monitorizării prezentului ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și se va asigura de aplicarea acestuia, de la intrarea în vigoare a acestuia.

Conducătorii departamentelor/birourilor/serviciilor au obligația de a informa și de a lua toate măsurile necesare pentru a crea un mediu de lucru bazat pe corectitudine, climat pozitiv, obiectivitate, egalitate de șanse și tratament, echitate, și de a raporta în cel mai scurt timp orice acte sau fapte care pot aduce atingere egalității de șanse și tratament ori crea medii ostile.

Conducătorii și membrii comisiei responsabili cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și vor raporta conducerii Universității Româno-Americane modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.

Conducerea va asigura prelucrarea anuală a întregii echipe pe tematici de prevenire și combatere a hărțuirii pe criteriul de sex, a hărțuirii morale la locul de muncă și drepturi privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

CAPITOLUL 10 - MECANISME INTERNE PENTRU PUNEREA ÎN APLICARE A POLITICII ANTI-HĂRȚUIRE LA LOCUL DE MUNCĂ

Universitatea Româno-Americană se va asigura că politica anti-hărțuire la locul de muncă este adusă la cunoștință tuturor persoanelor relevante. Toți noii angajați trebuie instruiți cu privire la conținutul acestei politici. În fiecare an, angajatorul va solicita tuturor angajaților să participe la un sesiune de informare și responsabilizare privind conținutul politicii anti-hărțuire la locul de muncă organizat de Universitate.

Politica anti-hărțuire și adoptarea unui Ghid privind hărțuirea morală la locul de muncă vor fi publicate pe pagina web oficială a Universității.

ANEXA 1 – SANCTIUNI APLICABILE

Categoria vizată:	Sanctiuni aplicabile, în funcție de gravitatea faptei:
studenți, masteranzi, doctoranzi și cercetători	- avertisment (doar la prima abatere); - obligarea la participarea unui training în domeniul hărțuirii sexuale și a discriminării de gen (participare activă la cursuri informative); - separarea victimei de agresor (de ex.: schimbarea grupelor pentru o perioadă definită de timp); - interzicerea accesului la serviciile de cazare pe o perioadă de câteva luni, un semestru sau 1 an, în funcție de gravitatea faptei; - retragerea bursei de merit/performanță; - exmatriculare;
cadre didactice/ nedidactice și personal auxiliar	- avertisment (doar în cazul primei abateri); - reducerea salariului de bază și după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă cuprinsă între o lună și trei luni cu 5-10%; - pierderea funcțiilor/calității de membru în structurile de conducere ale universității (de exemplu: Senat, Consiliu de administrație), ș.a; - sancțiuni aplicate progresiv, precum suspendarea plății salariului sau alte penalizări în corelație cu Codul Muncii; - desfacerea contractului de muncă.
voluntari sau terți care se află în relație contractuală cu universitatea	- avertisment (doar la prima abatere); - încetarea colaborării, când apare o a doua sesizare.

ANEXA 2 – FORMULAR ONLINE PLÂNGERE/SESIZARE ONLINE

Nume și prenume	
Raspunsul tau.....	
Statutul dumneavoastră în cadrul Universității Româno-Americane	
☐ Student/ă ☐ Licență ☐ Master ☐ Doctorat ☐ Personal didactic ☐ Personal administrativ ☐ Absolvent URA ☐ Altele:	
Vă rugăm specificați facultatea/departamentul/structura administrativă și anul (în cazul studenților):	
Raspunsul tau.....	
Telefon	
Raspunsul tau.....	
E-mail	
Raspunsul tau.....	
În temeiul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, formulez prezenta sesizare prin care solicit constatarea și sancționarea faptei de:	
Raspunsul tau.....	
De către (numele și prenumele sau denumirea persoanei reclamate):	
Raspunsul tau.....	
MOTIVELE PETIȚIEI SUNT URMĂTOARELE:	
În fapt (descrierea cât mai detaliată a faptei):	
Raspunsul tau.....	
Pot dovedi cele afirmate cu:	
☐ Următoarele înscrisuri/documente pe care le voi depune ulterior în copie ☐ Declarațiile scrise sau audio/video ale următorilor martori cu numele și prenumele, și adresele de corespondență (dacă va fi necesară o audiere sau o investigație suplimentară) ☐ Înregistrări audio/video relevante împreună cu transcrierea acestora ☐ Articole de presă/ mass-media ☐ Capturi ecran/ foto pentru conținut de pe internet ☐ În prezent nu dețin dovezi ☐ Altele:	

Vă rugăm să încărcați aici dovezile de care dispuneți (capturi de ecran, înregistrări, articole mass-media, etc):
Upload up to 10 supported files. Max. 10 GB files

 [Adaugă un fișier](#)

Important:

☐ Sunt de acord ca datele mele personale să fie procesate în vederea oferirii de suport din partea Universității Româno-Americane.

Important:

☐ Prin completarea acestui formular, am luat la cunoștință și sunt de acord să fiu contactat și să colaborez în vederea investigării faptei reclamate, de asemenea să pun la dispoziție dovezile de care dispun, menționate mai sus.

Ce modalitate de contact preferați?

- ☐ Telefon
☐ E-mail
☐ Ambele

O copie a răspunsurilor tale va fi trimisă prin e-mail la.....

Trimite

Golește formularul

PLÂNGERE / SESIZARE (model)

Subsemnatul/a , domiciliat/ă în , CI serie nr., CNP în calitate de:

- a. Student/ă,
- b. Masterand/ă,
- c. Doctorand/ă,
- d. Cadru didactic,
- e. Personal auxiliar,
- f. Altele (a se specifica), în cadrul (după caz, se menționează și Facultate/Masterat/Department, specializare și an), formulez prezenta plângere:

În temeiul Art. 6 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; Art. 2 din Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Art. din Codul Universitar al drepturilor și obligațiilor studentelor și studenților din Universitatea Româno-Americană vă aduc la cunoștință următoarele:

.....
(Descrierea cât mai precisă și clară a faptelor care, în opinia petiționarului, constituie o încălcare a reglementărilor Cartei Universității, cu precizarea datei săvârșirii faptelor sale sau a constatării urmărilor faptelor ori a oricăror împrejurări legate de cauză; dacă sunt cunoscute, trebuie menționate numele și adresa făptuitorului)

Se menționează:

- a. Data și ora
- b. Locul incidentului
- c. Incidentul în detaliu
- d. Orice detaliu despre agresor
- e. Orice alte dovezi sau martori care pot valida incidentul

Motivele plângerii

Solicit/ Solicităm tragerea la răspundere a făptuitorului.

A se menționa așteptările victimei în privința soluționării cazului conform prevederilor menționate în Procedura privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în cadrul universității (e.g. durata de soluționare, măsurile de protecție, resursele acordate pentru sprijin etc).

Exemplu: Pentru motivele prezentate în prezenta plângere, vă rog/vă rugăm:

1. Să constatați săvârșirea unor fapte de hărțuire sexuală.
2. Să înlăturați consecințele fetei de hărțuire sexuală, dispunând măsurile necesare și sancționarea agresorului.

Mijloacele de probă pe care se întemeiază prezenta plângere sunt următoarele:

- Martori
- Înscrișuri
- Înregistrări
- Fotografii

Date de contact

E-mail:

Telefon:

Data

Semnătura