


UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI  Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești COD: PO- CPPDD-01	Ediția 1
		Revizia 0
		Nr. de ex. 2
		Nr. pagini: 19 Exemplar nr. 2


AVIZAT,
 În edin a Consiliului de Administrație
 din data de 09.03.2023

APROBAT,
 În edin a Senatului
 din data de 03.04.2023

RECTOR,
 Conf. univ. dr. ing. Dumitru CHIRLEAN

PREȘEDINTE,
 Prof. univ. dr. Mihaela DIACONU

PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ
privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în
Universitatea din Pitești


UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI  Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești COD: PO- CPPDD-01	Ediția 1
		Revizia 0
		Nr. de ex. 2
		Nr. pagini: 19
		Exemplar nr. 2

1. LISTA RESPONSABILILOR CU ELABORAREA, VERIFICAREA ȘI APROBAREA EDIȚIEI/REVIZIEI

Nr. crt.	Elemente privind responsabilități/operațiuni	Responsabili cu elaborarea/verificarea ediției	Funcția	Data	Semnătura
1	ELABORARE	Ana-Maria NICOLESCU	Expert proiect ACF_5_R2M M_3081	06.03.2023	
2	VERIFICAT	Prof. univ. dr. Ionela NICULESCU	Director CMCPU-UPIT	07.03.2023	
3	AVIZ JURIDIC	Aurelia Elena MATEESCU	Director Direcția Juridic	07.03.2023	
4	AVIZAT COMISIE DE MONITORIZARE	Prof.univ.dr.ing. Viorel NICOLAE	Președintele comisiei de monitorizare	07.03.2023	
5	Avizat Comisia nr. 5 a Senatului	Conf. univ. dr. ing. Alin Gheorghiu MAZRE	Președintele Comisiei nr. 5 a Senatului	30.03.2023	
6	Avizat Secretar General al Senatului	Lect. Univ. dr Ramona DUMINIC	Secretar General al Senatului	03.04.2023	

2. INDICATORUL APROBĂRIILOR ȘI AL REVIZIILOR

Nr. crt.	Revizia/Data aplicării	Numărul capitolului și paginilor revizuite	Conținutul modificării	Nume și prenume			
				Elaborat	Verificat	Avizat	Aprobat

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---

1. SCOPUL PROCEDURII

Scopul prezentei proceduri este să prevină și să combată discriminarea și hărțuirea în Universitatea din Pitești, în cazul în care apar asemenea cazuri, să garanteze că se dispune de procedeele adecvate pentru soluționarea și prevenirea repetării acestora. Aceste măsuri sunt destinate să garanteze un mediu academic liber de discriminare și hărțuire, în care toate persoanele respectă integritatea și demnitatea, atât în sfera profesională, cât și personală.


Prezenta procedură a fost elaborată în cadrul proiectului *TRUST – Tineri Responsabili pentru Universități Sigure și Echitabile* (ACF_5_R2MM_3081), programul Active Citizens Fund România, finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE 2014-2021. Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021; pentru mai multe informații accesați www.eeagrants.org. Informații despre Active Citizens Fund România sunt disponibile la www.activecitizensfund.ro.

2. DOMENIU DE APLICARE

Prezenta procedură se aplică membrilor comunității universitare: studenții de la toate ciclurile de studiu (licență, master, doctorat), inclusiv elevii de la Colegiul Terțiar Nonuniversitar, personal didactic și de cercetare, personal didactic auxiliar, personal nedidactic și vizează prevenirea și combaterea posibilelor comportamente discriminatorii și/sau hărțuitoare, pe criterii de sex și/sau gen, care pot avea sau nu un caracter sexual, rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală, opțiune politică, avere, apartenență la o categorie defavorizată, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau pe orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înălbturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, în special în ceea ce privește accesul la programele și activitățile educaționale oferite de universitate, relațiile individuale sau colective de muncă, precum și relațiile personalului universității cu terții.

Prezenta procedură se aplică și voluntarilor sau terților care au relații cu Universitatea din Pitești, în ceea ce privește activitatea derulată în și/sau pentru universitate, aceștia fiind obligați să respecte dispozițiile sale. În plus, săvârșirea de către aceștia a unor acte sau fapte de discriminare sau de hărțuire în afara activității derulate în și/sau pentru universitate poate atrage încetarea colaborării.

De asemenea, procedura are în vedere atât faptele petrecute în spațiul fizic al universității, cât și faptele săvârșite în exteriorul ei, cât timp afectează membrii comunității: deplasări în interes de serviciu / academic, activități de socializare derulate în exteriorul universității, activitate în mediul online (rețele de socializare, adrese de e-mail, grupuri conversaționale).

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---

3. OBIECTIVELE PROCEDURII

- Prevenirea discriminării și a hărțuirii prin educarea continuă a membrilor comunității academice și eforturi pro-active pentru creșterea conștientizării privind diferitele forme ale discriminării și hărțuirii;
- Sprijinirea persoanelor care se confruntă cu discriminare și hărțuire prin asigurarea funcționării unor structuri eficiente care să ofere informare și consiliere în astfel de cazuri și asigurarea accesului membrilor comunității academice la datele de contact ale persoanelor care fac parte din aceste structuri (prin publicarea acestor informații pe site-ul Universității din Pitești și afișarea la avizierele facultăților);
- Acționarea imediată și eficientă în cazurile de raportare a discriminării și hărțuirii, cu atenție sporită pentru respectarea drepturilor victimelor și prevenirea victimizării acestora;
- Crearea unui mediu academic deschis spre incluziune, egalitate de șanse, egalitate de gen și diversitate.

4. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ


4.1. Externe

4.1.1. Internaționale

- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene;
- Convenția Europeană a Drepturilor Omului;
- Directiva 79/7/CEE privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;
- Directiva 2000/43/CE privind tratamentul egal al persoanelor indiferent de originea rasială și etnică;
- Directiva 2000/78/CE privind egalitatea în domeniul ocupării precum și în alte aspecte ale vieții cotidiene;
- 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 (reformare).

4.1.2. Naționale

- Constituția României
- Codul Penal
- Codul Civil
- Codul Muncii
- Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---


- Legea nr. 167 din 7 august 2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de anse și de tratament între femei și bărbați;
- Ordinul nr. 3666 din 30 martie 2012 privind aprobarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului.

4.2. Interne

- Carta Universității din Pitești;
- Regulament de organizare și funcționare a Universității din Pitești;
- Regulamentul intern al Universității din Pitești;
- Codul drepturilor și obligațiilor studentului în UPIT.

5. DEFINIȚII ȘI ABREVIERI

- **Discriminare bazată pe criteriul de sex** reprezintă 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;
- **Discriminare indirectă** este 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 justificat obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- **Discriminare multiplă** reprezintă orice fapt de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- **Diviziunea de gen a muncii:** alocarea de slujbe sau tipuri de activități diferite femeilor și bărbaților;
- **Egalitatea de anse** se referă la lipsa de bariere, explicite sau implicite, în calea participării economice, politice și sociale pe criterii de sex și de gen;
- **Egalitatea de tratament:** presupune absența oricărei forme de discriminare;
- **Gen:** ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și pentru bărbați;
- **Hărțuire pe criteriul de sex** reprezintă situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- **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

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---


următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi și obstructionarea desfășurării activității profesionale;

- **Hărțuire psihologică** reprezintă 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;
- **Hărțuire sexuală** reprezintă 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;
- **Hărțuirea** reprezintă 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;
- **Integrarea perspectivei de gen** reprezintă orice problemă sau preocupare determinată de diferențele de gen și/sau de diferențele de sex dintre femei și bărbați;
- **Monitorizarea și evaluarea de gen** este procesul care necesită integrarea perspectivei de gen în practicile de monitorizare, raportare și evaluare a tuturor politicilor și planurilor, atât la nivel de procese și inputuri cât și în ceea ce privește rezultatele și impactul acestora, pentru a afla cum anumite programe și proiecte specifice afectează viața femeilor și bărbaților și pentru a face ca inegalitățile să nu se perpetueze;
- **Șanse egale** se referă la contextul în care nu există discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex și gen, inclusiv nu există un tratament mai puțin favorabil al femeilor pe motive precum sarcina și maternitatea;
- **Sexul** îl reprezintă ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații;
- **Stereotipuri de gen** reprezintă sistemele organizate de credințe și opinii consensuale, percepții și prejudecăți în legătură cu atribuțiile și caracteristicile, precum și rolurile pe care le au sau ar trebui să le îndeplinească femeile și bărbații;
- **UPIT** – Universitatea din Pitești.

6. DESCRIEREA ACTIVITĂȚII

6.1. Generalități

Universitatea din Pitești respectă toate legile și reglementările europene și naționale ce vizează combaterea discriminării (directe, indirecte, de gen, multiple, intersecționale) și a hărțuirii (sexuale și morale), în același timp, își manifestă interesul pentru depistarea, înțelegerea și evitarea tuturor formelor mai sus menționate. Prezenta procedură se dorește a fi un instrument menit să evidențieze unele dintre valorile care guvernează universitatea (egalitate, incluziune, diversitate, transparență etc.) și răspunde proactiv unor provocări pentru a asigura respectarea principiilor egalității de gen, egalității de șanse, incluziunii și diversității în toate procesele și practicile instituționale.

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---

6.2. Modalități de prevenire și combatere a discriminării și a hărțuirii


Universitatea din Pitești va adopta măsuri preventive pentru educarea și informarea membrilor comunității sale despre discriminare și hărțuire, precum și despre efectele acestora, după cum urmează :

a. constituirea unei Comisii de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire din cadrul UPIT, constituit din cel puțin 3 membri titulari și un membru supleant: un reprezentant al Direcției Resurse umane, un reprezentant al departamentului din care face parte persoana discriminată /hărțuit , un reprezentant al altui departament din cadrul UPIT. La preluarea mandatului, membrii Comisiei vor semna un document cu scopul păstrării confidențialității activității desfășurate în cadrul lucrărilor Comisiei, sub sancțiunile prevederilor Art. 227(1) Divulgarea secretului profesional din Codul Penal. Acestei comisii îi se vor repartiza următoarele atribuții:

- asigură informarea oricărui membru al comunității academice, referitor la politicile și legislația în vigoare;
- asigură suport și consiliere pentru membrii comunității academice afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită ;
- participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de membrii comunității academice, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- raportează conducătorului instituției/ angajatorului toate situațiile de tip discriminare și hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință ;
- cooperează cu mediul academic în toate situațiile în care aceasta este solicitată să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
- identifică și soluționează cazurile de nerespectare a legislației și politicilor aplicabile domeniului;
- gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituției/angajatorului.

b. constituirea unei Comisii de Anchetă compusă din președinte, 2 membri, secretar și reprezentantul sindical/al salariaților/responsabilul cu egalitatea de șanse și de gen, desemnat prin act administrativ de către rectorul Universității din Pitești.

- să intervieze separat victima și persoana acuzată ;
- să intervieze separat alte părți terțe relevante;
- să întocmească un raport, care să detalieze sesizarea, investigațiile, constatările și orice recomandări;
- 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;
- să urmărească evenimentele post-decizionale, pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire s-au oprit și că victima este mulțumită de rezultat;
- 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 (informare, conștientizare, grupuri de suport);

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---

- să țin o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- să se asigure că procesul se realizează, cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută reclamația.


c. numirea de către rector și avizarea de către Consiliul de Administrație a unei persoane responsabile cu egalitatea de șanse și de gen, cu formare specifică în asistarea victimelor discriminării și hărțuirii sau cu formare generală în domeniul psihologiei. Acesteia i se vor repartiza următoarele atribuții în domeniul egalității de șanse și de gen:

- analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse și de gen și recomand soluții în vederea respectării acestui principiu, conform reglementărilor în vigoare;
- formulează recomandări/observații/proponeri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de gen, cu respectarea principiului confidențialității; propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de gen;
- elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse și de gen în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament 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 gen; acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse și de gen;
- sprijină Comisia de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire din cadrul UPIT în analizarea și soluționarea plângerilor privind posibile fapte de discriminare și/sau de hărțuire.

d. organizarea de campanii de conștientizare și sensibilizare în mediul universitar offline (afișe și pliante disponibile în incinta universității, a centrelor de cercetare și a spațiilor de cazare ale universității, destinate studenților, personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic) și online (prin social media, pe site-urile universității, pe grupurile online destinate membrilor comunității universitare);

e. crearea unui mini ghid cu informații despre: posibilele evenimente și acțiuni organizate pe tematica hărțuirii și a discriminării de gen; pașii de urmat (pe scurt) în vederea raportării unui caz de discriminare și/sau de hărțuire;


f. organizarea de sesiuni de informare și de educare anuale pentru membrii comunității universitare (studenți, personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic) cu scopul de a

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---

- creșterea conștientizarea despre discriminare și hărțuire și despre rolul pe care toți membri comunității universitare îl au în prevenirea acestora;
- g. includerea unor mesaje publice din partea reprezentanților universității, care susțin un mediu academic sigur și asumarea toleranței zero față de hărțuire, precum și față de oricare altă formă de discriminare sau violență, care ar putea aduce atingere demnității umane (ex: în cadrul festivității de deschidere a fiecărui an universitar), inclusiv măsuri afirmative de promovare a femeilor din comunitatea academică (reprezentare, management etc);
 - h. asigurarea unei secțiuni distincte, accesibile pe site-ul Universității din Pitești, care include informații despre: discriminare și hărțuire, resurse disponibile în universitate și în afara ei, serviciile disponibile pentru persoanele care se confruntă cu acestea, statistici cu numărul de cazuri de discriminare și/sau hărțuire care au fost înregistrate anual în cadrul universității, precum și soluționarea lor, fără a se oferi detalii despre caz;
 - i. acțiuni de informare și educare pentru a creșterea conștientizarea asupra impactului pe care hărțuirea îl poate avea la intersecția mai multor criterii de discriminare;
 - j. includerea unor mesaje publice din partea reprezentanților universității, care susțin un mediu academic sigur și asumarea toleranței zero față de discriminare și hărțuire, precum și față de oricare altă formă de discriminare sau violență, care ar putea aduce atingere demnității umane;
 - k. co-organizarea de seminare, workshop-uri pe tema discriminării, hărțuirii, egalității de gen și de anse sau a progresului în carieră și dezvoltării personale;
 - l. dezvoltarea și implementarea de politici menite să asigure egalitatea de anse și de tratament în cadrul Universității din Pitești;
 - m. încurajarea implicării în activități de voluntariat realizate de organizații non-guvernamentale care promovează drepturile fetelor și femeilor, ale minorităților (etnice, religioase etc.), ale persoanelor din categoriile defavorizate;
 - n. încheierea de parteneriate strategice cu instituții sau cu organizații care activează în domeniul egalității de șanse și nediscriminării, inclusiv cu organizații sindicale ale cadrelor didactice și ale organizațiilor studențești, pentru promovarea unui mediu mai tolerant;
 - o. promovarea prevederilor legate de egalitatea de anse și de combaterea discriminării în rândul comunității academice, cu accent pe prevenirea și medierea comportamentelor discriminatorii și hărțuitoare, respectiv pe instrumentele de sesizare pe care acestea le au la dispoziție;
 - p. adoptarea de planuri operaționale pentru susținerea și protejarea membrilor comunității academice care fac parte din grupuri vulnerabile.

6.3. Anchetarea și soluționarea plângerilor privind faptele de discriminare și/sau de hărțuire

6.3.1. Comisia de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire din cadrul UPIT și Comisia de Anchetă se angajează să răspundă prompt și corect la orice plângere de

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---


discriminare sau de hărțuire. La finalizarea procesului, Universitatea va lua măsurile coercitive adecvate, pentru a preveni comportamentul repetat, precum și pentru a corecta efectele acestuia asupra reclamantului și/sau a celorlalți membri ai comunității.

6.3.2. La anchetarea și soluționarea plângerilor privind faptele de discriminare și/sau de hărțuire, va participa și persoana responsabilă cu egalitatea de șanse și de gen, în calitate de invitat.

6.3.3. În cazul discriminării, Comisia de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire și Comisia de Anchete din cadrul UPIT vor ancheta și soluționa plângeri ce vizează următoarele fapte care ating integritatea și demnitatea umană, precum și buna derulare a activităților academice, de tipul deosebirilor, excluderilor, restricțiilor sau preferințelor, bazate pe rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârsta, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înăbușarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege.

6.3.4. În cazul hărțuirii, Comisia de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire și Comisia de Anchete din cadrul UPIT vor ancheta și soluționa plângeri ce vizează următoarele fapte care ating integritatea și demnitatea umană, precum și buna derulare a activităților academice:

- a) fapte de conduită fizică : contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală) utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă /de studiu, pentru a solicita favoruri sexuale.
- b) fapte de conduită 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 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 următoarele sunt susceptibile să conducă la victime fizice, psihologice, sexuale.
- c) fapte de comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.
- d) 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

<p>UNIVERSITATEA DIN PITE TI</p>  <p>Centrul de Proiect ri pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONAL privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	--	---

viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedreaptă; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.

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

6.3.5. În raportarea cazurilor de discriminare și/sau de hărțuire, Universitatea din Pitești va lua măsurile legale pentru a asigura protejarea membrilor comunității academice și confidențialitatea informațiilor și derularea investigațiilor aferente plângerilor formulate. Universitatea va trata toate părțile cu aceeași grijă, respect și demnitate și va depune toate eforturile pentru a proteja confidențialitatea părților implicate, limitând divulgarea obiectului plângerilor numai celor care trebuie să cunoască faptele și, respectiv, părțile implicate. Cerințele de raportare și de dezvoltare impuse de lege pot conduce la limitări ale politicii de confidențialitate, reglementate de către Regulamentul European privind protecția datelor (GDPR).


6.3.6. Plângerea privind faptele de discriminare și/sau hărțuire poate fi analizată și soluționată atât în mod informal, cât și în mod formal.

6.3.6.1. Soluționarea plângerilor pe cale informală :

a. Membrii comunității academice care sunt supuși discriminării și/sau hărțuirii trebuie să informeze presupusa persoană care l-a discriminat/hărțuit și percepe comportamentul în cauză drept nedrept și deranjant. Pot apărea situații de hărțuire în relații inegale (adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană cu funcție de execuție, între un cadru didactic/de cercetare și un student).

b. 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 nedrept și deranjant (de exemplu presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei). Dacă presupusa victimă nu poate aborda direct persoana care l-a discriminat/hărțuit, el/ea poate aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor și să-l informeze despre comportamentul nedrept și deranjant. De asemenea poate comunica comportamentul perceput ca discriminatoriu sau hărțuitor, unui alt reprezentant cu rol de conducere a instituției sau reprezentantului sindicatului al cărui membru este.

c. Reclamantul și acuzatul pot recurge la mediere cu ajutorul unei terțe persoane, din cadrul comunității academice, apt să faciliteze negocierile dintre ele și să le sprijine pentru soluționarea conflictului, prin obținerea unei soluții acceptate de ambele părți, eficiente și durabile, în condiții de neutralitate, de imparțialitate și de confidențialitate.

UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI  Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești COD: PO- CPPDD-01	Ediția 1
		Revizia 0
		Nr. de ex. 2
		Nr. pagini: 19
		Exemplar nr. 2

6.3.6.2. Anchetarea și soluționarea plângerilor pe cale formală :

a. Se apelează la analizarea și soluționarea plângerilor pe cale formală dacă investigația informală nu a condus la încetarea faptelor discriminatorii sau hărțuitoare față de reclamant.

b. Persoana care se consideră victima unei acte de discriminare și/sau hărțuire sau orice altă persoană care are cunoștință despre săvârșirea unor asemenea fapte trebuie să înregistreze o plângere formală (Anexa 1) adresată Comisiei de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire din cadrul UPIT, dar nu mai târziu de 6 luni de la săvârșirea faptei. Plângerea trebuie depusă la registratura Universității din Pitești sau trimisă la adresa de e-mail a Comisiei, special creată în acest sens, pentru a asigura confidențialitatea. Cererea trebuie să conțină toate informațiile solicitate în Anexa 1, în principal datele de identificare ale emitentului.

c. Plângerea trebuie să conțină informații despre persoana discriminată și/sau hărțuită: nume, prenume, date de contact, descrierea faptei care face obiectul plângerii, dar și date cu ajutorul cărora poate fi identificat agresorul sau date despre martori (dacă este posibil). Plângerea trebuie să conțină atât descrierea faptelor de discriminare și/sau de hărțuire, cât și efectele asupra persoanei care redactează plângerea. Plângerea poate fi înregistrată în termen de cel mult 6 luni de la data înfăptuirii actului de discriminare/hărțuire.

d. Reclamantul va prezenta faptele pe baza cărora poate fi presupusă existența unei forme de discriminare și/sau de hărțuire, iar acuzatului îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o astfel de fapt. Reclamantul poate invoca orice mijloc de probă (capturi de ecran, poze, videoclipuri, martori etc.) respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale și prevederile legale în vigoare.

e. Comisia de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire din cadrul UPIT demarează realizarea unui raport de caz, în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea reclamației, care va cuprinde:


1. Datele din plângere - vor fi înregistrate imediat toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului (incidentelor).

2. Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a victimei. Comisia trebuie:

- să comunice victimei posibilitățile de soluționare, să analizeze solicitările acesteia și să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- să se asigure că victima cunoaște și înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii;
- să respecte alegerea victimei;
- să o îndrume către consiliere psihologică, juridică;
- să se asigure că victima este conștientă că poate depune reclamația la alte instituții care au competențe în domeniu.
- 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 act de hărțuire. Comisia trebuie:

- să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---

- să informeze presupusul hărțuitor cu privire la politica instituției în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- să informeze presupusul hărțuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

f. Raportul de caz va cuprinde soluția de clasare a cazului sau de anchetare a acestuia, după caz. Raportul este înaintat, fie responsabilului cu egalitate de șanse și de gen, în cazul clasării sesizării, fie conducerii instituției în cazul soluției de anchetare a cazului. Conducerea instituției are obligația de a convoca Comisia de Anchetă.

g. Comisia de Anchetă demarează procedura de anchetare a plângerii:

1. Parcurgerea plângerii scrise și a dovezilor prezentate;
2. Intervievarea separat a reclamantului și a acuzatului;
3. Audierea martorilor (dacă există);
4. Stabilirea producerii sau nu a faptei de discriminare și/sau hărțuire;
5. Întocmirea raportului în care se detaliează anchetarea, constatările și orice alte recomandări (Anexa 2);
6. Propunerea de aplicare a sancțiunii, în cazul în care se dovedește că au existat acte de discriminare și/sau hărțuire, cu precizarea temeiului pe care ea se întemeiază;
7. Asigurarea confidențialității tuturor documentelor referitoare la plângere;
8. Comunicarea scrisă a soluționării către părți.


h. Dacă reclamantul refuză să coopereze în derularea unei anchete sau solicită ca identitatea sa să nu fie dezvăluită persoanei față de care a formulat plângerea sau martorilor, investigația va fi efectuată pe cât posibil în baza informațiilor furnizate, dar capacitatea Comisiei de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire din cadrul UPIT și a Comisiei de Anchetă de răspuns la obiectul reclamației poate fi limitată.

i. În cazul în care acuzațiile nu sunt dovedite, vor fi luate măsuri reparatorii pentru a restabili reputația pretinsului autor al faptelor de discriminare sau de hărțuire, dacă aceasta a fost afectată pe parcursul investigațiilor.

j. Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

6.3.7. Dacă persoana reclamată este persoana responsabilă cu egalitatea de șanse și de gen, un membru al Comisiei de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire sau a Comisiei de Anchetă din cadrul UPIT, aceasta va fi exclusă de la anchetarea plângerii.

6.3.8. În funcție de gravitatea faptelor, persoana supusă discriminării și/sau hărțuirii se poate adresa și Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Inspectoratului Teritorial de Muncă sau instanțelor de judecată.

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
---	---	---


6.5. Sprijin acordat în cazurile de discriminare și/sau de hărțuire

Universitatea din Pitești va asigura sprijin persoanelor care s-au confruntat cu discriminare și/sau hărțuire, indiferent de unde și când a avut loc fapta. Atunci când răspund la un caz de hărțuire sexuală care le-a fost adus în atenție, membrii Comisiei de soluționare a cazurilor de discriminare și hărțuire și persoana responsabilă cu egalitatea de șanse și de gen din cadrul UPIT vor lua toate măsurile necesare pentru:

- a informa despre și a asigura accesul la serviciile de consiliere din cadrul universității;
- a informa despre și a sprijini accesul la servicii disponibile în afara universității (Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Poliție, Organizații neguvernamentale etc.);
- a păstra confidențialitatea persoanei care a semnalat cazul de discriminare sau/ și de hărțuire în toate situațiile în care este posibil;
- a informa despre procesul privind raportarea discriminării și a hărțuirii (pașii pe care trebuie să îi urmeze persoana care a fost discriminată și/sau hărțuită, precum și felul în care funcționează mecanismul de decizie în cazurile de discriminare și/sau hărțuire) și durata pe care un astfel de proces îl are;
- a asigura respect față de deciziile persoanei care s-a confruntat cu discriminare și/sau hărțuire de a acționa sau nu în vederea raportării faptei;
- a se asigura că este evitată revictimizarea și că vor fi limitate pe cât posibil situațiile în care persoana care s-a confruntat cu discriminarea și/sau hărțuire trebuie să detalieze experiențele trăite;
- a se asigura că nu există discriminare de orice fel îndreptat împotriva persoanelor care semnalează și raportează un caz de discriminare și/sau hărțuire;
- a direcționa persoana în cauză spre alte forme de protecție și sprijin, cum ar fi susținerea publică a victimelor, servicii de sănătate sau de consiliere, servicii de consiliere și de asistență psihologică ale universității, ONG-uri locale sau naționale și persoane cu pregătire juridică care sunt disponibile să ofere asistență confidențială studenților, cadrelor didactice și personalului didactic auxiliar și nedidactic al universității, în condițiile legii.

7. RESPONSABILITĂȚI

Universitatea din Pitești se asigură de cunoașterea și aplicarea prevederilor prezentei proceduri de către studenții, personalul didactic, personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic, precum și de către voluntarii și colaboratorii săi, pentru a sprijini menținerea unui mediu educațional și profesional în care se previne și se combate discriminarea și hărțuirea.

<p>UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI</p>  <p>Centrul de Proiectări pentru Proiecte de Dezvoltare Durabil</p>	<p>PROCEDURA OPERAȚIONALĂ privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești</p> <p>COD: PO- CPPDD-01</p>	<p>Ediția 1</p> <p>Revizia 0</p> <p>Nr. de ex. 2</p> <p>Nr. pagini: 19</p> <p>Exemplar nr. 2</p>
--	---	---

8. DISPOZIȚII FINALE

8.1. Prezenta Procedură se poate modifica ulterior, odată cu revizuirea politicilor interne, naționale și internaționale privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii, și va deveni operațională după aprobarea sa de către Consiliul de administrație și Senat.

8.2. Modificările și completările aduse prezentei Proceduri pot fi făcute la propunerea expertului de proiect sau a structurilor interne abilitate, cu avizul Rectorului, după aprobarea Consiliului de Administrație și Senatului Universității din Pitești.

9. ANEXE

- a. Anexa 1 – model *Plângere privind fapte de discriminare i/sau de hărțuire*
- b. Anexa 2 – model *Raport întocmit ca urmare a anchetării unei plângeri privind fapte de discriminare i/sau de hărțuire*



Anexa 1

PLÂNGERE PRIVIND FAPTE DE DISCRIMINARE
I/SAU DE HĂRȚUIRE

Subsemnatul/a, domiciliat/ în, CI seria, nr., CNP.....în calitate de....., a. Student/ , b. Masterand/ , c. Doctorand/ , d. personal didactic, e. personal didactic auxiliar, f. personal nedidactic, g. Altele (a se specifica) în cadrul Universității din Pitești, (după caz, se menționează Facultate/ Structură administrativă, specializare și an), formulez prezenta plângere:

În temeiul *Procedurii privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești*, vă aduc la cunoștință următoarele, (Descrierea cât mai precisă și clară a faptelor care, în opinia petiționarului, constituie un fapt de discriminare și/sau de hărțuire, precizând: data și locul incidentului; numele și orice detaliu relevant despre agresor; orice alte dovezi sau martori care pot valida incidentul; relatarea incidentului propriu-zis).

Prin prezenta plângere,

- solicit tragerea la răspundere a faptuitorului;
- solicit anchetarea și soluționarea plângerii pe cale informală / formală.

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).

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

1. Să constatați și să văbărirea unor fapte de discriminare și/sau de hărțuire.
2. Să înlăturați consecințele fetei de discriminare și/sau hărțuire, dispunând măsurile necesare și sancționarea agresorului.

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

Martori
Înscrisuri
Înregistrări
Fotografii

Date de contact

E-mail:

Telefon:

Data**Semnătură**



Anexa 2

RAPORT ÎNTOCMIT CA URMARE A ANCHETĂRII UNEI PLÂNGERI PRIVIND FAPTE DE DISCRIMINARE ȘI/SAU DE HĂRȚUIRE

Astăzi,, ca urmare a plângerii înregistrate cu nr., formulat de către, cu privire la săvârșirea unor fapte de discriminare și/sau de hărțuire, în conformitate cu *Procedura privind prevenirea și combaterea discriminării și a hărțuirii în Universitatea din Pitești* și a reglementărilor legale în vigoare, s-a întrunit Comisia de Anchetă a Universității din Pitești, compusă din:

Președinte:

Membrii:

Secretar:

Responsabilul cu egalitatea de șanse și de gen:

Comisia de Anchetă astfel întrunită a constatat următoarele:

1. Subiectul plângerii este, având funcția/fiind student la.....
2. Plângerea s-a făcut în legătură cu săvârșirea următoarelor fapte:
3. Plângerea se bazează pe următoarele dovezi:
4. În urma plângerii, reclamantul a fost invitat prin adresa nr....., pentru a fi ascultat cu privire la faptele înscrise în ea.
5. În urma plângerii, persoana reclamată a fost invitată prin adresa nr....., pentru a fi ascultat cu privire la faptele înscrise în ea.
6. Punctul de vedere al reclamantului este cel consemnat mai jos:
7. Punctul de vedere al persoanei reclamate este cel consemnat mai jos:

În legătură cu plângerea formulată, coroborată cu dovezile și discuțiile purtate cu cele două părți, Comisia a reținut următoarele:

1. Persoana reclamată săvârșit/nu a săvârșit fapte de discriminare și/sau de hărțuire. (se argumentează rezoluția).
2. Persoanei reclamate îi se vor impune următoarele sancțiuni / nu îi se va impune nicio sancțiune (se argumentează decizia).

Comisia de Anchetă a adus la cunoștință celor două părți rezoluția anchetei.

Membrii Comisiei de Anchetă din cadrul UPIT:

Semnătură:

- – președinte -
- – membru -
- – membru -
- – secretar -
- – -



LISTA DE DIFUZARE A PROCEDURII

Nr.	Facultate/ Compartiment	Nume și prenume	Data primirii	Semn tur	Data retragerii	Semn tur
1	Senatul Universității					
2	CMCPU					
3	Direcția General Administrativ					
4	Direcția Juridic					
5	Direcția Direcția Resurse Umane					
6	Direcția Economic					
7	Direcția Secretariat General					
8	Compartimentul Audit Public Intern					
9	Centrul de Management al Proiectelor					
10	Prorector RSMASE					
11	Prorector RI					
12	Prorector CI					
13	Prorector C I					
14	Facultatea de Științe, Educație Fizică și Informatică					
15	Facultatea de Mecanică și Tehnologie					
16	Facultatea de Electronică, Comunicații și Calculatoare					
17	Facultatea de Științe Economice și Drept					
18	Facultatea de Științe ale Educației, Științe Sociale și Psihologie					
19	Facultatea de Teologie, Litere, Istorie și Arte					
20	CSUD-IOSUD					
21	Colegiul Terțiar Nonuniversitar					
22	Departamentul Învățământ cu Frecvență Redusă					
23	Departamentul pentru Pregătirea Personalului Didactic					
24	CRCD-Auto					