

GHID

PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII DE GEN ȘI HĂRȚUIRII SEXUALE ÎN UNIVERSITATE

Proiect derulat de:



Material realizat de Centrul FILIA în cadrul proiectului „TRUST: Tineri responsabili pentru Universități Sigure și Echitabile”, desfășurat de Centrul FILIA în parteneriat cu Alianța Națională a Organizațiilor Studentești din România (ANOSR) și Universitatea din Pitești, cu sprijinul financiar Active Citizens Fund România, program 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.

Mai multe informații despre proiect disponibile la: <https://centrulfilia.ro/trust/>.

Copyright @ aprilie 2023, Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen FILIA


CUPRINS

EXECUTIVE SUMMARY	4
INTRODUCERE	5
VOCEA STUDENTELOR ȘI A STUDENȚILOR	
Cum apare hărțuirea: percepția studentelor și a studenților	7
Combaterea hărțuirii în universități: măsuri și mecanisme existente	8
Schimbări sistemice: ce măsuri își doresc studentele și studenții	10
DOMENIUL DE APLICARE	12
OBIECTIVELE PROCEDURII	12
MODELE DE BUNĂ PRACTICĂ	13
DEFINIȚII ȘI EXEMPLE	14
Hărțuirea sexuală include, dar nu se limitează la	16
Alte definiții importante	17
Definiție consimțământ. Criterii pentru a fi valid.	18
RAPORTAREA UNUI CAZ	20
ANCHETAREA ȘI SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR	22
SANCTIUNI APLICABILE	24
MĂSURI DE PREVENȚIE ȘI COMBATERE	25
DOCUMENTE DE REFERINȚĂ	27
BIBLIOGRAFIE	29

Proiect derulat de:




EXECUTIVE SUMMARY



Hărțuirea sexuală din mediul universitar este o realitate de cele mai multe ori ascunsă. Deși 1 din 2 respondente consideră că există hărțuire sexuală în universități, au fost înregistrate doar 14 sesizări către Comisia de Etică în 5 ani în 52 de universități publice. Unul dintre principalele motive ale subraportării cazurilor este lipsa unor proceduri privind gestionarea unor astfel de cazuri la nivelul universităților.

Prezentul document este primul ghid din România care urmărește prevenirea și combaterea discriminării de gen și a hărțuirii sexuale în mediul universitar prin includerea:

- 
1. modelelor de bune practici din marile centre universitare internaționale
 2. pașilor pentru combaterea, sesizarea și sancționarea cazurilor de discriminare de gen și/sau hărțuire sexuală: definiții și forme, procesul de sesizare, sancțiuni adaptate în funcție de gravitatea faptei, măsuri de prevenție și cadrul legislativ.

Ghidul reprezintă un model ce poate fi implementat facil de către instituțiile de învățământ superior.

Proiect derulat de:



INTRODUCERE

Universitatea este o instituție ale cărei scopuri, valabile pentru fiecare membru al său, includ dezvoltarea și afirmarea profesională, evoluția cunoașterii și cercetării în condițiile respectării statului de drept și a drepturilor omului. Pentru respectarea drepturilor omului este necesară aplicarea principiului egalității de gen care, de altfel, face parte integrantă din drepturile omului¹.

Puținele studii sociologice asupra fenomenului clasează hărțuirea sexuală ca fiind una dintre principalele probleme etice semnalate de comunitatea universitară. Datele unui studiu exploratoriu arată că 1 din 2 respondente consideră că există hărțuire sexuală în universități². De asemenea, 1 din 2 respondenți indică introducerea unor sancțiuni clare și proporționale cu faptele de hărțuire în Codul etic ca fiind soluția cea mai bună pentru a preveni și a combate hărțuirea sexuală în universități³.

Universitățile au un rol important în combaterea hărțuirii sexuale în conformitate cu prevederile europene și internaționale referitoare la protejarea drepturilor femeilor, combaterea discriminării pe criterii de gen, precum și cele privitoare la protejarea drepturilor angajaților. Un prim pas în acest sens ar fi stabilirea unui mecanism intern de prevenție și asigurare a transparenței cu privire la ce ar trebui să facă o persoană care s-a confruntat cu discriminare de gen și/sau hărțuire sexuală, pașii de urmat, la cine poate apela pentru suport/consiliere și cum ar trebui să arate un model de sesizare, care e procedura de anchetare și soluționare. O cercetare din 2022 arată că niciun cod de etică nu oferă o definiție pentru discriminarea de gen, iar pentru hărțuirea sexuală, deși este menționată în 38 de coduri, doar 12 includ o definiție. Mai mult decât atât, în doar 6 coduri de etică este semnalată existența unei persoane specializate care să sprijine persoana hărțuită în depunerea unei sesizări și un singur cod de etică menționează pașii necesari pentru o sesizare, fără a oferi însă și un model⁴.

1 Conform European Institute for Gender Equality (EIGE), Domeniul I: Drepturile umane ale femeilor - Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2000) consolidează cadrul legislativ general privind drepturile omului în UE, instituie principiul egalității de gen și interzice discriminarea, garantând tuturor persoanelor dreptul la măsuri reparatorii eficiente și la un proces echitabil

2 Mihaela Miroiu, 2005. Etica in universitati. Cum este și cum ar trebui să fie: Cercetare și Cod, disponibilă online: https://www.academia.edu/1227426/Etica_universitara_Cercetare_si_cod

3 Centrul FILIA a derulat un studiu exploratoriu privind hărțuirea sexuală în universități prin lansarea unui chestionar online anonim care să surprindă acest fenomen. Au fost completate 668 de chestionare din cel puțin 42 de universități din țară. Disponibilă online: <https://centrulfilia.ro/hartuirea-sexuala-in-universitati/>

4 Centrul FILIA, 2022. Hartuirea sexuala si discriminarea de gen in spatiul universitar. Contextul actual și recomandări pentru un mediu academic (mai) sigur. Disponibil online: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2022/07/Raport-cercetare-Hartuirea-sexuala-in-universitati-RO.pdf>

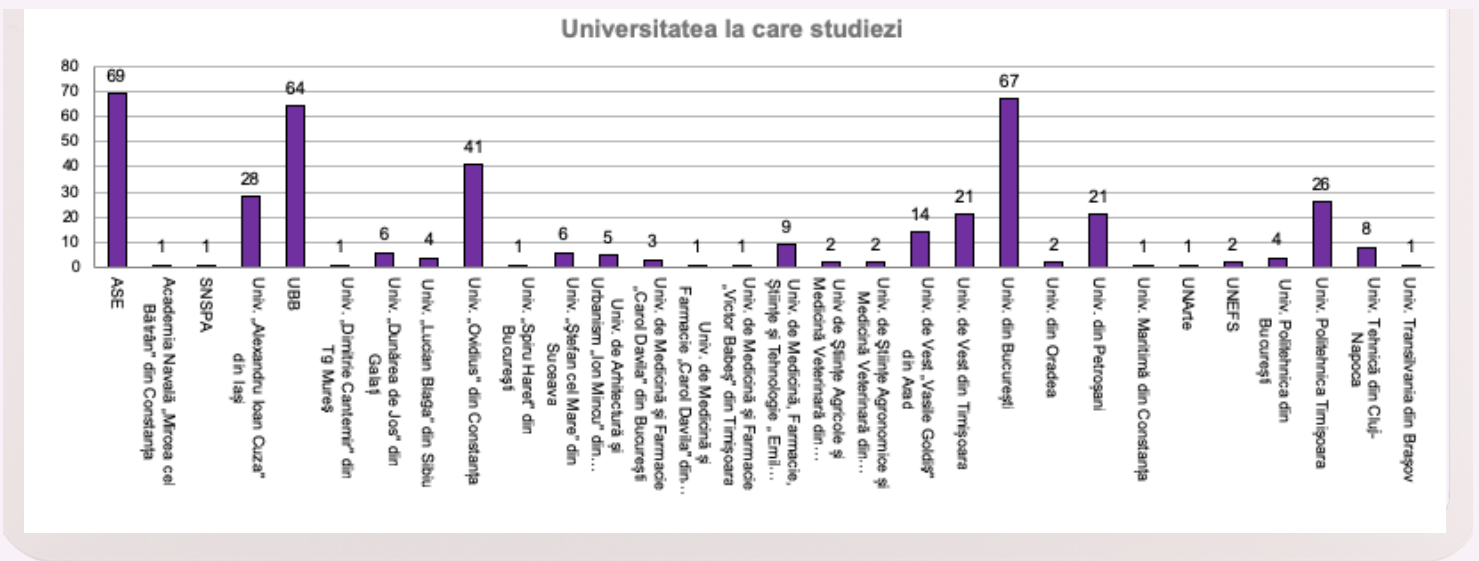
Proiect derulat de:



VOCEA STUDENTELOR ȘI A STUDENȚILOR

În luna martie 2023, am realizat un chestionar prin care am urmărit consultarea studentelor și a studenților cu privire la fenomenul discriminării și a hărțuirii în mediul universitar. Chestionarul a măsurat nivelul de conștientizare privind reglementarea și prevenirea discriminării/hărțuirii, dar și colectarea de măsuri pe care studentele și studenții le consideră utile pentru combaterea și sancționarea acestor fapte.

Chestionarul a fost distribuit prin intermediul asociațiilor studențești, prin grupurile online și prin intermediul paginilor de socializare ale organizațiilor Centrul FILIA și ANOSR. A fost înregistrat un număr total de 413 de răspunsuri de la 30 de universități.



Grafic 1: cele 30 universități la care studiază respondenții

Din punct de vedere demografic, 70% din persoanele care au răspuns au genul feminin, 26% genul masculin și 4% din persoane se identifică ca non-binare sau ca având altă identitate de gen. 68% dintre persoanele care au răspuns fac parte dintr-o asociație studențească. Dintre acestea, 15% fac parte din comunitatea LGBTQIA+, 4% fac parte dintr-o minoritate etnică și tot 4% dintr-o minoritate religioasă, iar 8% provin din familii cu venit mic.

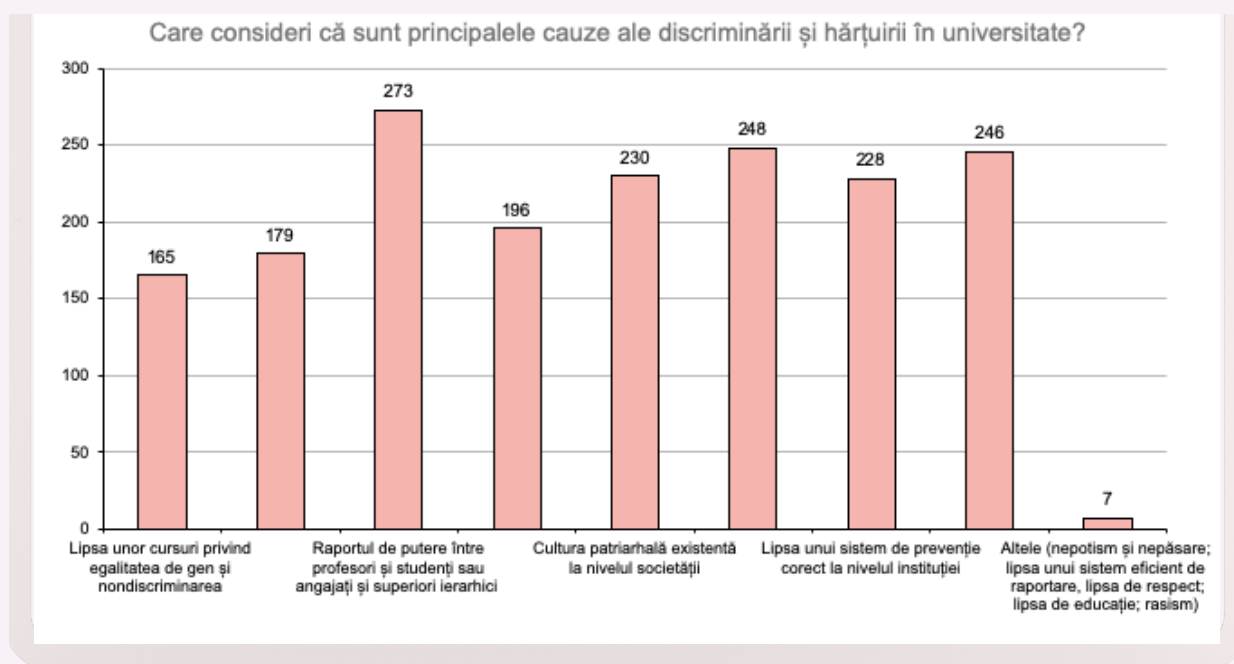
Proiect derulat de:



CUM APARE HĂRȚUIREA: PERCEPȚIA STUDENTELOR ȘI A STUDENȚILOR

În prima parte a chestionarului am urmărit percepția studentelor și a studenților asupra cauzelor discriminării și hărțuirii sexuale. Astfel, respondenții au identificat 3 explicații principale:

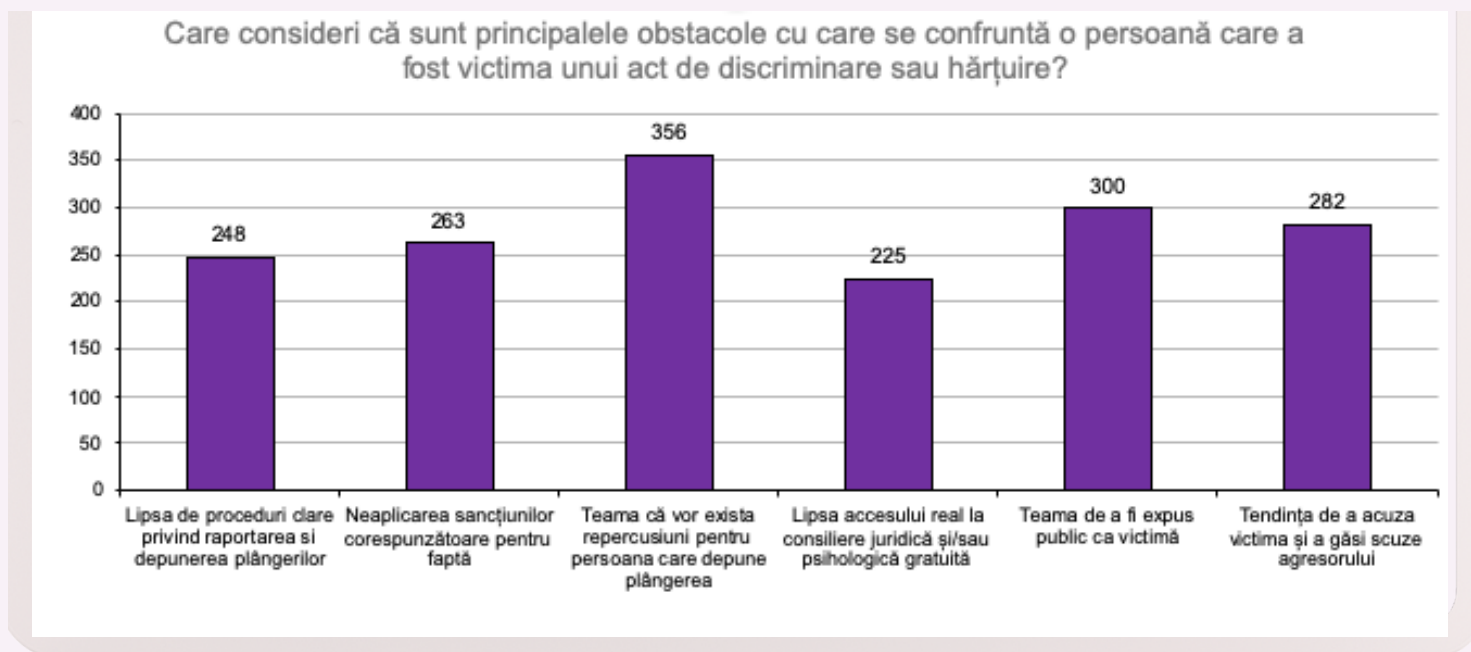
- raportul de putere între profesori și studenți sau angajați și superiori ierarhici (66%);
- toleranță crescută față de manifestările discriminatorii (60%);
- neaplicarea corespunzătoare și la timp a sancțiunilor de către instituție (60%).



Grafic 2: principalele cauze ale discriminării și hărțuirii sexuale conform studentelor/ților

Mai mult, respondenții au identificat ca principale obstacole cu care se confruntă o victimă a discriminării sau hărțuirii:

- teama că vor exista repercusiuni pentru persoana care depune plângerea (86%);
- teama de a fi expus public ca victimă (73%);
- tendința de a acuza victima și a găsi scuze agresorului (68%).



Grafic 3: Principalele obstacole în raportarea unui caz de discriminare/hărțuire identificate de studențe/ți

Putem observa, astfel, că studentele și studenții văd revictimizarea, rușinea publică și blamarea victimei ca principale motive pentru care o victimă nu are curajul de a vorbi.

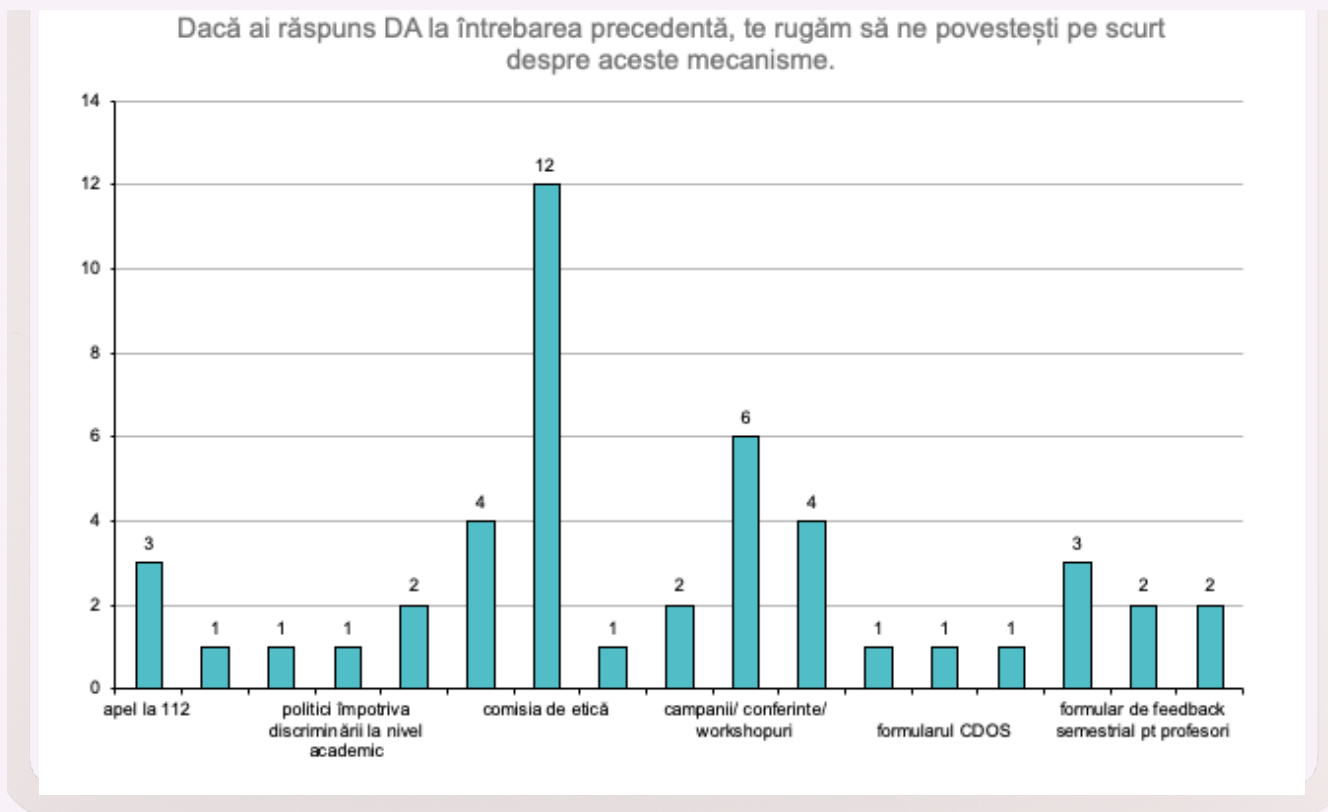
COMBATAREA HĂRȚUIRII ÎN UNIVERSITĂȚI: MĂSURI ȘI MECANISME EXISTENTE

Un prim set de date care ne arată nivelul de conștientizare a fenomenului vine din întrebarea “Cunoști să existe mecanisme de prevenție sau combatere a discriminării și hărțuirii în universitatea ta?”, la care **85% dintre studențe și studenți au răspuns negativ.**

- Prin întrebarea următoare, “Dacă ai răspuns DA la întrebarea precedentă, te rugăm să ne povestești pe scurt despre aceste mecanisme.”, observăm că o parte mare dintre răspunsuri sunt măsuri care **nu sunt implementate în mod sistemic** de către universități: “apelul la 112, diferite activități desfășurate de asociațiile studențești, mecanismul politic” ori sunt soluții generale, formulate vag: “metodologie, secretariat, sesizare și sancțiuni drastice”. În același timp, o mare parte dintre persoanele care au răspuns la această întrebare (12 din 53) menționează Comisia de Etică.

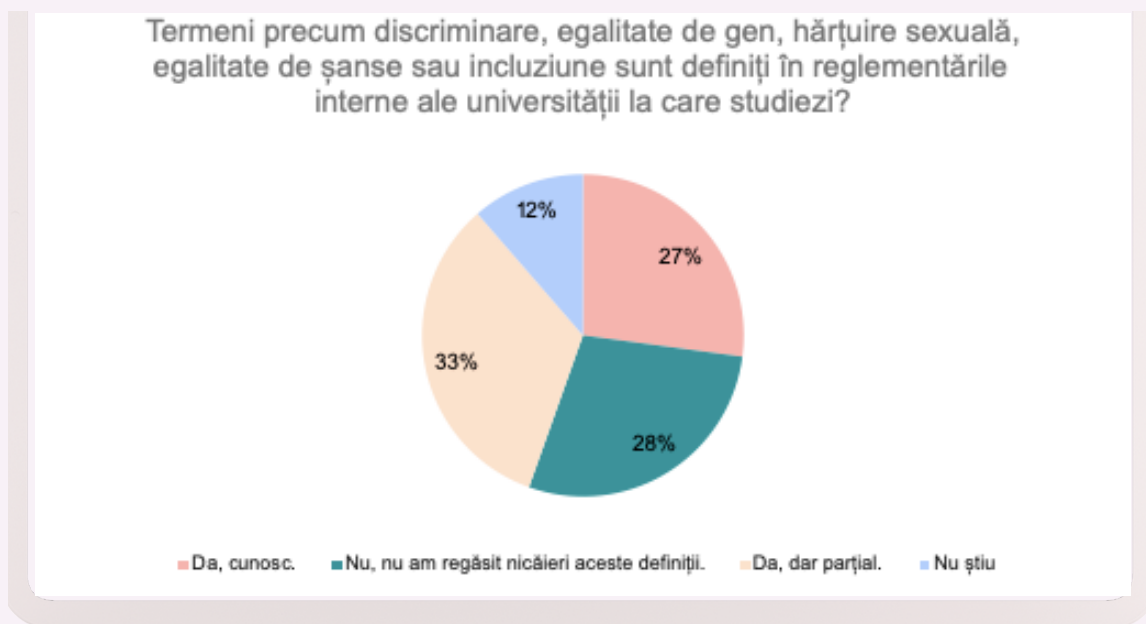
Proiect derulat de:





Grafic 4: Mecanismele pentru combaterea discriminării/hărțuirii identificate de studențe/ți

În privința reglementărilor interne ale universităților, marea majoritate a studenților și studenților care au răspuns nu știau sau știau parțial despre existența unor termeni precum *discriminare*, *egalitate de gen*, *hărțuire sexuală*, *egalitate de șanse*, *incluziune*.



Grafic 5: Percepția studenților/ților asupra reglementărilor interne

Proiect derulat de:

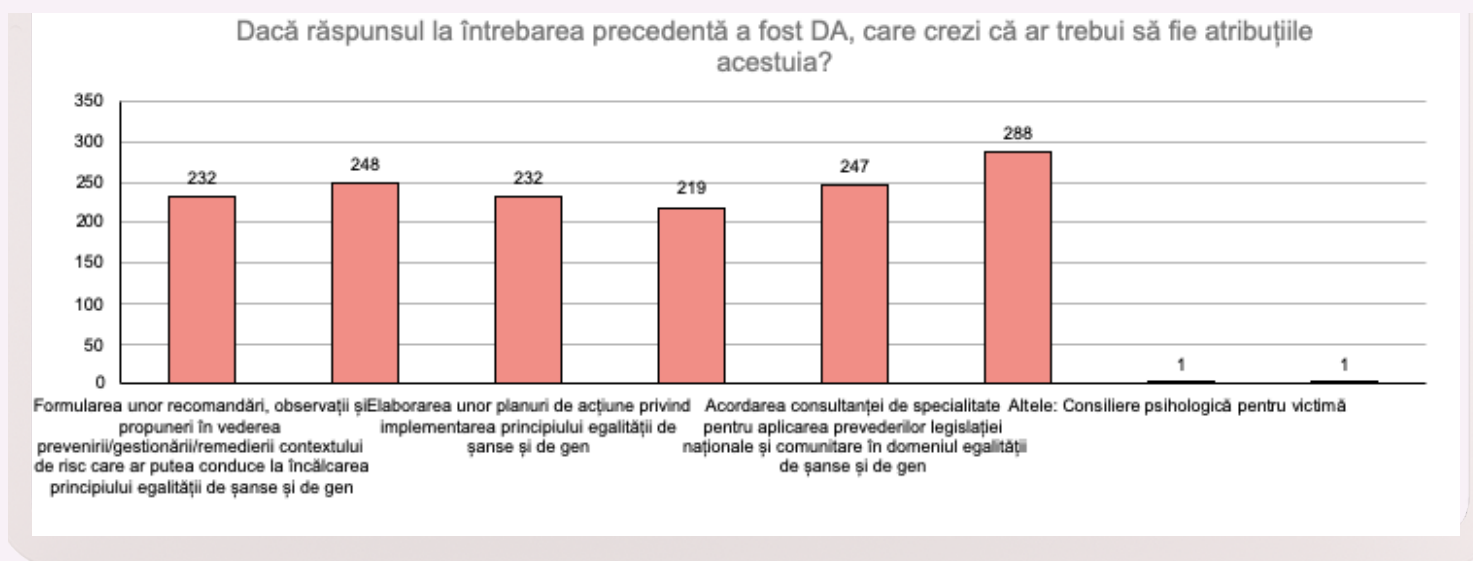


SCHIMBĂRI SISTEMICE: CE MĂSURI ÎȘI DORESC STUDENTELE ȘI STUDENȚII

În continuare, am consultat respondenții cu privire la măsurile de combatere a discriminării și hărțuirii sexuale. În acest sens, 81% dintre aceștia spun că numirea unei persoane experte la nivelul universității, responsabil/ă de egalitatea de șanse și egalitatea de gen, cu studii în domeniu și atribuții clar stabilite ar produce o schimbare pozitivă.

Totodată, respondenții au identificat ca principale responsabilități:

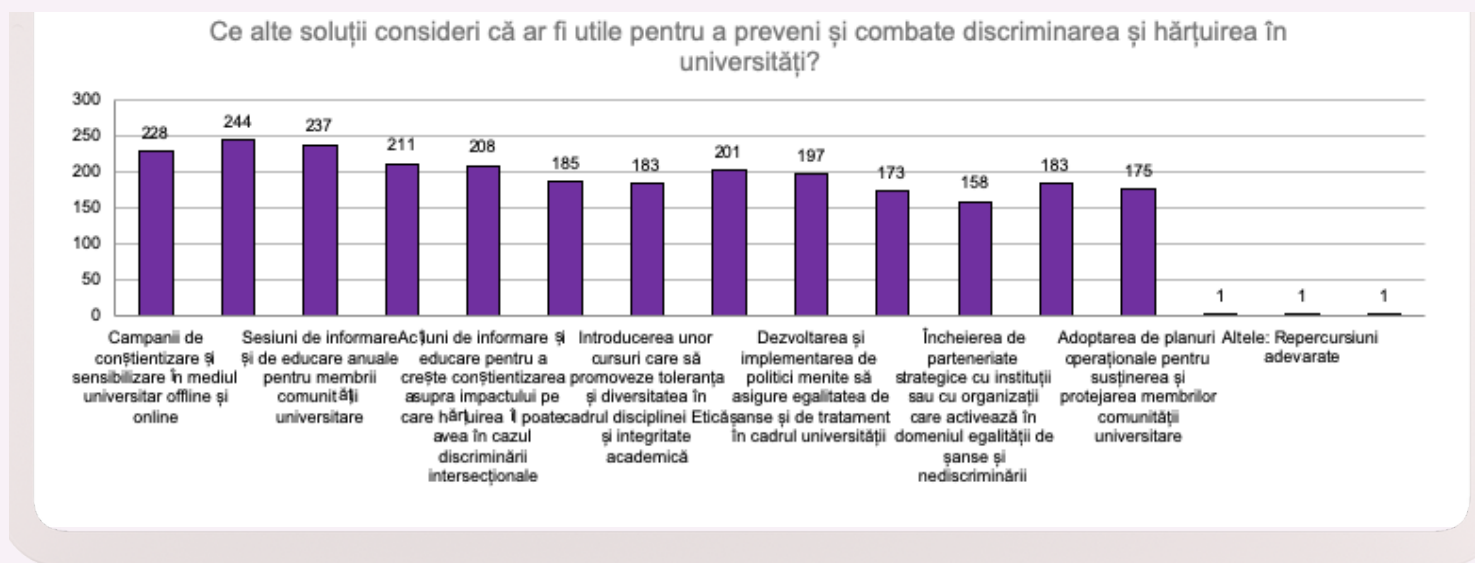
- colaborarea cu Comisia de Etică de la nivelul universității pentru anchetarea și soluționarea plângerilor (73%)
- propunerea unor măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de gen (63%)
- acordarea consultanței de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse și de gen (63%)



Grafic 6: Principalele responsabilități ale persoanei experte în egalitate de gen, conform studentelor/ților

Alte soluții considerate importante de studenți și studente sunt:

- existența unui ghid cu toate informațiile necesare - model de sesizare, evenimente dedicate, resurse etc. (60%)
- sesiuni de informare și de educare anuale pentru membrii comunității universitare (57%)
- campanii de conștientizare și sensibilizare în mediul universitar offline și online (55%)



Grafic 7: soluții pentru combaterea discriminării/hărțuirii identificate de studenți/ți

Ținând cont de metodologia și profilul socio-demografic al respondenților înțelegem că aceste date nu sunt reprezentative pentru toată populația de studenți și studente din România, însă reprezintă un punct de plecare important pentru a vedea nivelul de conștientizare al fenomenului, cât și măsurile existente pentru prevenirea acestuia.

De asemenea, trebuie luat în considerare faptul că o mare parte a respondenților (68%) fac parte din organizații studențești, fiind astfel familiarizați într-un grad mai mare cu proceduri, mecanisme și structuri administrative și reprezentative pentru drepturile studenților. Astfel, este foarte posibil ca toate aceste informații (precum existența și rolul Comisiei de Etică, conținutul și reglementările din cadrul codului de etică, rolul studenților reprezentanți etc.) să fie cunoscute într-un procent și mai mic de studenți și studente care nu au avut contact direct cu astfel de structuri reprezentative.

DOMENIUL DE APLICARE

Procedura se adresează tuturor membrilor comunităților universitare: studente și studenți de la toate ciclurile de studiu (licență, master, doctorat), personal didactic și de cercetare, personal didactic auxiliar, personal nedidactic, voluntarilor sau persoanelor terțe care se află în relație contractuală cu instituțiile de învățământ superior, fiind obligate să respecte dispozițiile prezentului document.

Prevederile din acest document iau în considerare atât faptele petrecute în spațiul fizic al universității, cât și faptele săvârșite în exteriorul ei incluzând, dar fără a se limita la: deplasări în interes de serviciu/academic, activități de socializare derulate în exteriorul universității, spații unde au loc evenimente sociale legate de muncă și/sau studiu, conferințe și sesiuni de educare sau/și training, cămine studentești, activitate în mediul online (rețele de socializare, adrese de e-mail, grupuri conversaționale etc.), conversații telefonice și comunicații prin mijloace electronice.

OBIECTIVELE PROCEDURII

Obiectivul general al prezentei proceduri constă în dezvoltarea unui mediu universitar sigur pentru toți membrii săi. Astfel, **comportamentele de hărțuire sexuală și discriminare de gen încalcă politica universității și nu vor fi tolerate.**

Instituțiile de învățământ își propun să aibă o atitudine de **zero toleranță față de discriminarea de gen și hărțuirea sexuală** prin:

- definirea și exemplificarea comportamentelor inacceptabile la nivelul universității care intră în sfera discriminării de gen și a hărțuirii sexuale pentru o înțelegere mai informată;
- stabilirea unui mecanism de reclamare echitabil, accesibil și transparent, transmis către comunitatea universitară. Acesta va cuprinde pașii de urmat în cazul raportării unui incident și sancțiunile existente;
- implementarea unor modalități proactive de prevenire și combatere a discriminării de gen și a hărțuirii sexuale, dar și de sprijin pentru persoanele care au experimentat fapte de discriminare de gen și/sau hărțuire sexuală.

Proiect derulat de:



MODELE DE BUNĂ PRACTICĂ

O politică împotriva discriminării de gen și hărțuirii sexuale, cu informație clară și ușor accesibilă, reprezintă un angajament pe care universitățile îl fac în asigurarea principiului de zero toleranță față de aceste fenomene. De exemplu, din peste 100 de universități și colegii din Canada, aproximativ 24 au instituit politici de sine stătătoare, care stabilesc proceduri specifice pentru tratarea sesizărilor cu privire la discriminare de gen și hărțuire sexuală⁵. Alte modele de bună practică includ mecanisme de raportare, platforme cu resurse online sau chiar programe de training.

Câteva exemple punctuale⁶:

- Universitatea din Manchester, Marea Britanie dispune o platformă online „Raportare și asistență” prin departamentul Diversitate și Incluziune. Atunci când este înregistrată o sesizare, echipa responsabilă primește un email de avertizare. Apoi, un membru al echipei accesează sistemul și identifică următoarea etapă. În toate cazurile, consilierii instruiți pe aceste tipuri de cazuri vor încerca să ia legătura în termen de două zile lucrătoare cu persoana care a transmis sesizarea și să expună opțiunile de sprijin pe care le oferă universitatea. www.reportandsupport.manchester.ac.uk
- "The Intervention Initiative" este o platformă gratuită cu un set de resurse educaționale care poate fi utilizată de universități și colegii pentru prevenirea hărțuirii sexuale și a abuzului domestic în mediile universitare. A fost creat la UWE (Universitatea de Vest a Angliei) Bristol și finanțat de Public Health England. <http://law.exeter.ac.uk/research/interventioninitiative/>
- Website-ul Universității George Washington - Haven, Statele Unite ale Americii include informații despre hărțuire și abuz, ce să faci dacă sunt martori sau victime și cum să raporteze incidentele în mod confidențial menite să sporească gradul de conștientizare și să ajute supraviețuitorii abuzului și hărțuirii. Title IX Office - <https://titleix.gwu.edu/>
- Universitatea din Iowa, SUA au dezvoltat un curs pentru personalul universității - "Harassment Prevention & Response for Non-Academic and Administrative Officers/Non-Supervisors course" endingviolence.uiowa.edu

⁵ Canadian Women's Foundation, 2016. Brief To The Standing Committee on The Status of Women, disponibil online: https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2019/05/Violence-Against-Young-Women-and-Girls_Its-Relation-to-Campus-Violence-Rape-Culture.pdf

⁶ World Bank, A Guidance Note for Preventing, Reporting and Responding to Sexual Assault and Sexual Harassment in Tertiary Education Institutions, disponibil online: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/397161582585064307-0090022020/original/guidancenotefinal.pdf>

Proiect derulat de:



- Universitatea Princeton, SUA a dezvoltat un program de training online pentru prevenirea hărțuirii sexuale. Politica universității cere ca toți membrii facultății să parcurgă acest program de e-learning. <https://sexualmisconduct.princeton.edu>
- Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării (FSPAC), Universitatea Babeș Bolyai, Cluj Napoca a introdus Butonul Roșu, un formular pentru sesizarea diferitelor probleme ale studenților <https://fspac.ubbcluj.ro/ro/butonul-rosu>

DEFINIȚII ȘI EXEMPLE

Discriminarea de gen și hărțuirea sexuală rămân, în lipsa unei educații sensibile la acest subiect, termeni vagi și necunoscuți de către comunitatea universitară. În 5 ani universitari în 52 de universități au fost înregistrate doar 14 sesizări privind fapte de hărțuire sexuală, 22 de sesizări privind fapte de discriminare și 7 sesizări despre care nu s-a specificat dacă au făcut referire la discriminare sau hărțuire⁷.

Un număr mic de sesizări nu înseamnă lipsa fenomenului, ci mai degrabă este un semnal de alarmă privind gradul de conștientizare a acestuia și o posibilă ineficiență a mecanismelor de prevenție și combatere existente. Doar 14% din universitățile din România oferă în codurile de etică o definiție a hărțuirii sexuale (doar 12 din 85). Dacă ne uităm și mai concret, doar 11% oferă și exemple de fapte care intră sub această definiție.

Așadar, este esențială o definiție cât mai specifică a tuturor termenilor de specialitate, precum și o exemplificare concretă a faptelor care se încadrează la comportamente de hărțuire sexuală și/sau discriminare de gen.

Discriminare - orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, identitate de gen, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, diagnostic HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca efect restrângerea sau 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 publice⁸.

⁷ Centrul FILIA, 2022. Hartuirea sexuala si discriminarea de gen in spatiul universitar. Contextul actual și recomandări pentru un mediu academic (mai) sigur. Raportul de cercetare este disponibil online: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2022/07/Raport-cercetare-Hartuirea-sexuala-in-universitati-RO.pdf>

⁸ Conf. ORDONANȚĂ nr. 137 din 31 august 2000 Art. 2. Disponibil la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>

Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități⁹.

Discriminare de gen - orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de gen 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;

Discriminare directă - situația în care o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare¹⁰;

Exemplu: refuzul de a angaja o femeie exclusiv pe baza genului deși are pregătirea și experiența necesară pentru postul respectiv,

Discriminare indirectă - situația în care o dispoziție, o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare¹¹.

Exemplu: studierea unor opere scrise doar/majoritar de autori bărbați.

Discriminarea intersecțională - situația în care criteriile pe baza cărora are loc discriminarea interacționează în același timp astfel încât nu pot fi separate, și în care persoana care aparține mai multor identități vulnerabile și/sau minoritare prezintă un risc crescut de a fi discriminată;

Exemplu: hărțuirea sexuală și exotizarea femeilor române prin atribuirea de adjective precum „voluptoasă, exotice, seducătoare, femeie care ia mințile bărbaților.”¹²

Hărțuire sexuală - formă de discriminare și violență de gen interzisă de lege, prin care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.¹³

9, 13 Conform ORDONANȚĂ nr. 137 din 31 august 2000 Art.4. Disponibil la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>

10, 11 Definiție conf. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

12 Gheorghe, Carmen, 2010. Privește-mă așa cum sunt. Cuvinte și imagini ale femeilor române. Disponibil la: <https://seemeasiam.files.wordpress.com/2010/05/priveste-ma-asa-cum-sunt.pdf>

HĂRȚUIREA SEXUALĂ INCLUDE, DAR NU SE LIMITEAZĂ LA, URMĂTOARELE FORME:

- glume, bancuri cu tentă sexuală ce fac o persoană să se simtă inconfortabil;
- comentarii cu caracter sexual, folosirea de porecle și expresii cu astfel de conotații;
- comentarii indecente despre felul în care arată o persoană sau despre viața sa privată;
- ciupituri, mângâieri, atingeri nedorite;
- apelative umilitoare;
- e-mail-uri, mesaje sau scrisori cu conținut sexual;
- discuții explicit sexual, propuneri și/sau avansuri sexuale directe;
- expunerea la fotografii sau afișe cu conținut sexual sau cererea insistentă de imagini cu caracter intim;
- avansuri nepotrivite (inclusiv încercarea de corupere sexuală) sau atingeri sexuale nedorite;
- insistențe privind acceptarea unor invitații sau a începerii unei relații, urmărirea persoanei;
- emiterea de sunete cu caracter sexual, precum: fluierături;
- amenințări, constrângeri sau condiționări ale evaluării academice sau profesionale de acceptarea unor relații de natură sexuală;
- alte manifestări verbale sau fizice de natură sexuală care au legătură cu condiționarea instruirii, evaluării, angajării, promovării sau participării la activitatea academică;
- abordarea insistentă pe diferite rețele de socializare și folosirea insistentă a unui conținut obscen sau a unor remarci sexuale în timpul conversațiilor online;
- preluarea numărului de telefon din grupuri comune de comunicare și hărțuirea cu mesaje ulterior (whatsapp, Facebook etc.);
- atacul la persoană sau împiedicarea victimei de a se exprima (persoana este întreruptă, se încearcă intimidarea sa, este amenințată, este tratată mai degrabă ca obiect decât ca subiect al unei discuții, agresorul i se adresează într-o manieră negativă, asupra etc.);
- desconsiderarea în fața colegilor și atacul reputației acesteia (se fac glume proaste, sunt împrăștiate zvonuri, se încearcă umilirea sa etc.);
- izolarea sistematică față de ceilalți angajați (excluderea persoanei de la ședințele de echipă, de la întâlnirile formale sau informale ale echipei, mutarea nejustificată a biroului, a locului în care își desfășoară activitatea etc.);
- discreditarea profesională în public sau în privat (nu îi sunt recunoscute rezultatele, îi este atacată demnitatea, integritatea, credibilitatea și competența, este prezentată de către agresor ca și cum ar merita genul acesta de comportament etc.).

Proiect derulat de:



ALTE DEFINIȚII IMPORTANTE

Comportament inadecvat - orice comportament care nu este solicitat sau invitat de către destinatar, iar destinatarul comportamentului îl consideră nedorit sau lipsit de respect.¹⁴

Hărțuirea la locul de muncă - 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.

Victimizare - orice tratament advers sau acțiune de retaliere ca urmare a depunerii unei plângeri sau altă acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”

Victimizarea include, dar nu se limitează la, următoarele forme:

- răspândirea de zvonuri rău voitoare;
- comentarii publice cu privire la aspectul fizic sau la caracterul persoanei care a făcut sesizarea;
- ignorarea și/sau izolarea de colegi/de grup a persoanei care a depus sesizare și încurajarea celorlalți să procedeze la fel;
- oferirea de note într-un mod subiectiv, fără a se baza pe rezultatele reale ale studentei/studentului;
- repartizarea unui volum de muncă foarte mare, comparativ cu cei din jur sau a unor termene de finalizare a sarcinilor nerealiste;
- critică constantă față de performanțele studentei/studentului.

¹⁴ UEFISCDI, 2022. Ghid pentru prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Disponibil la <https://uefiscdi.gov.ro/news-ghid-pentru-prevenirea-hartuirii-sexuale-la-locul-de-munca>

¹⁵ Conform ORDONANȚĂ nr. 137 din 31 august 2000 Art. 2 (7). Disponibil la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>

DEFINIȚIE CONSIMȚĂMÂNT

CRITERII PENTRU A FI VALID

Consimțământ - acordul unei persoane de intra în interacțiuni sau relații sexuale cu altă persoană.

Pentru a fi valid, consimțământul trebuie să fie:

- **Conștient** - o alegere pe care o persoană o face fără presiune, manipulare și fără a sub diferitelor substanțe sau când persoana doarme.
- **Informat** - o persoană își poate da consimțământul atunci când este conștient/ă de detalii importante, precum riscurile pentru sănătate (bolile cu transmitere sexuală pe care partenerul tău le-a avut sau le are), sau orice altă informație care ar fi esențială pentru interesele sale (cum ar fi statutul matrimonial sau vârsta).
- **Reversibil** - oricine își poate oricând schimba părerea despre ceea ce are de gând să facă.
- **Entuziast** - acordul trebuie să vină fără presiune, din dorința de a intra în interacțiuni și relații sexuale. Un acord dat sub presiune nu este valid!
- **Specific** - acordul este dat pentru anumite acțiuni și nu este universal valabil. Spre exemplu dacă o studentă acceptă să intre într-un grup online pentru studii, nu își dă acordul ca numărul să fie luat de alte persoane pentru a primi ulterior mesaje cu tentă sexuală.

Pornografie din răzbunare (*revenge porn*) - distribuirea pe internet a unor imagini sau videoclipuri sexuale fără acordul persoanelor care apar în ele. De cele mai multe ori, autorul este fostul partener, care distribuie poze sau imagini obținute în timpul relației pentru a umili public victima ca răspuns față de încheierea relației.

Grooming - fenomenul în care un adult are un comportament manipulator cu un copil sau cu o persoană tânără cu scopul de a întreține relații sexuale. Poate include crearea unei prietenii sau unei relații emoționale cu tânăra/ul sau chiar părintele acestuia.

Comportamentul de grooming include, dar nu se limitează la, următoarele fapte:

- oferirea de cadouri sau de atenții speciale copilului/persoanei tinere (motivarea absențelor, oferirea de note subiective) făcând copilul/persoana tânără să se simtă îndatorată;
- contact fizic sexual apropiat, precum gâdilatul sau jocuri fizice (lupte).
- expunerea directă sau sub diferite pretexte la nuditate, materiale sexuale și acte sexuale;
- controlul unui copil/unei persoane tinere prin amenințări, cu forța sau prin utilizarea autorității pentru a face copilul/persoana tânără să facă fapte nedorite cauzate de frică.

Agresorii se bazează pe telefoane, social media și internet pentru a intra în contact cu copii sau persoanele tinere și de multe ori le cer să țină relația secretă.

RAPORTAREA UNUI CAZ

Universitatea încurajează puternic orice persoana care crede că a fost discriminată pe criteriu de gen sau hărțuită sexual să raporteze acest comportament, precum și martorii la discriminare pe bază de gen sau hărțuire sexuală.

Raportarea presupune întocmirea unei sesizări adresate unui organism desemnat de către Senatul universității pentru a da rezoluții disciplinare (exemplu: Comisia de Etică).

Sesizarea trebuie să cuprindă: numele, prenumele, codul numeric personal, calitatea și domiciliul petiționarului, descrierea cât mai amănunțită a faptei care formează obiectul sesizării, precum și indicarea făptuitorului și a mijloacelor de probă (dacă sunt cunoscute), conform modelului de mai jos.

Plângerea poate fi înregistrată la Registratură (vor fi adăugate date de contact, program de funcționare) sau online la (recomandăm crearea unei adrese de email specializate, fie a Comisiei de etică, fie a unei persoane de contact care redirecționează ulterior către comisie sau dezvoltarea unei secțiuni pe website unde pot fi încărcate sesizările) în termen de 12 luni¹⁶ de când a avut loc hărțuirea sexuală. Registratura va comunica un număr de înregistrare al sesizării în termen de 5 zile lucrătoare.

Comisia de etică a universității se va întruni, va analiza cazul și va formula o recomandare către Senatul universității în vederea aplicării unei sancțiuni împotriva făptuitorului. Hotărârea comisiei va fi comunicată în termen de 30 zile lucrătoare de la momentul depunerii sesizării.

Orice persoană care nu este satisfăcută de decizia Senatului universității, poate formula o sesizare către Consiliul de Etică și Management Universitar (CEMU), Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau către o instanță de judecată.

¹⁶ Conform cadrului legislativ (Codul Penal și LEGE nr. 202 din 19 aprilie 2002) perioada de sesizare a unei fapte de hărțuire sexuală este de 3 luni din ziua în care persoana vătămată a aflat despre săvârșirea faptei, însă diferența de puteri dintre un profesor și o studentă și contextul în care există un contact constant a celor două părți impune o perioadă mai largă în care victima are timpul necesar pentru a procesa fapta de discriminare de gen și/sau hărțuire sexuală prin care a trecut și pentru a-și face curajul să demareze demersurile formale.

MODEL DE PLÂNGERE

Date personale

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/Departament, 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, 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:

- Data și ora
- Locul incidentului
- Incidentul în detaliu
- Orice detaliu despre agresor
- 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).

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

- Să constatați săvârșirea unor fapte de hărțuire sexuală.
- 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
- Înscrisuri
- Înregistrări
- Fotografii

Date de contact

E-mail:

Telefon:

Data

Semnătura

Sursa: Centrul FILIA, 2022, Raport de cercetare: HĂRȚUIREA SEXUALĂ ȘI DISCRIMINAREA DE GEN ÎN SPAȚIUL UNIVERSITAR. Contextul actual și recomandări pentru un mediu academic (mai) sigur.

Proiect derulat de:



ANCHETAREA ȘI SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR

Universitatea va implementa procedura pentru gestionarea reclamațiilor care va avea în vedere următoarele principii¹⁷:

- echitate – atât persoana care formulează sesizarea, cât și persoana la care se referă sesizarea au posibilitatea de a-și prezenta versiunea evenimentelor, de a furniza informații justificative și de a răspunde oricăror potențiale decizii negative. În plus, persoanele care investighează și/sau iau decizii cu privire la sesizare ar trebui să fie imparțiale;
- confidențialitate – informațiile despre o plângere sunt furnizate doar acelor persoane care trebuie să știe despre aceasta, pentru ca plângerea să fie soluționată în mod corespunzător;
- transparență – procesul de urmat și posibilele rezultate ale sesizării trebuie explicate clar, iar cei implicați trebuie ținuti la curent permanent cu privire la progresul anchetării și la motivele oricăror decizii;
- accesibilitate – procesul de raportare ar trebui să fie ușor de accesat și de înțeles, iar toată lumea ar trebui să poată participa în mod egal;
- eficiență – procesul de raportare ar trebui desfășurat fără întârzieri nejustificate. Pe măsură ce trece timpul, informațiile relevante pentru plângere se pot deteriora sau se pot pierde, ceea ce va afecta corectitudinea procesului;
- asistență/suport – în cazul în care reclamantul sau pârâtul solicită asistența unei persoane de sprijin în timpul procesului, o astfel de cerere ar trebui luată în considerare cu atenție de către universitate și refuzată numai dacă universitatea consideră că cererea este nerezonabilă.

¹⁷ Australian Live Performance Industry, 2018. Code of Practice to Prevent Workplace Discrimination, Harassment, Sexual Harassment and Bullying, disponibil online: <https://liveperformance.com.au/wp-content/uploads/2019/02/LPA-Code-of-Practice-To-Prevent-Discrimination-Harassment-Sexual-Harassment-and-Bullying-Parts-A-B.pdf>

Comisia de Etică va ancheta și soluționa sesizările ce vizează orice fapte care ating integritatea și demnitatea umană, precum și buna derulare a activităților academice în **maximum 30 de zile calendaristice**. Cadrul legal de referință pentru faptele de hărțuire sexuală și discriminare de gen este reprezentat de Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și Ordonanța 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Parcursul anchetării și soluționării plângerilor cuprinde următoarele etape:

1. parcurgerea plângerii scrise și a dovezilor prezentate (dacă e cazul);
2. interviu separată a reclamantului și a acuzatului;
3. interviu martorilor (dacă există);
4. constatarea dacă a fost sau nu o faptă de discriminare de gen și/sau hărțuire sexuală;
5. întocmirea unui raport în care se detaliază anchetarea, constatările și orice alte recomandări;
6. stabilirea sancțiunilor, în cazul în care se dovedește înlăptuirea discriminării de gen și/sau a hărțuirii sexuale;
7. comunicarea scrisă a soluționării către părțile implicate.

Dacă persoana reclamată face parte din Comisia de Etică va fi exclusă automat de la anchetarea plângerii, iar cazul va fi tratat cu obiectivitate de către comisie.

SANȚIUNI APLICABILE

Categoria vizata:	Sanțiuni aplicabile, în funcție de gravitatea faptei:
<p>studenți, masteranzi, doctoranzi și cercetători</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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;
<p>cadre didactice/ nedidactice și personal auxiliar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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), interzicerea participării la concursuri pentru gradatii de merit, reducerea sporului salarial din venituri proprii ș.a; • sancțiuni aplicate progresiv, precum suspendarea plății salariului sau alte penalizări în corelație cu Codul Muncii; • desfacerea contractului de muncă.
<p>voluntari sau terți care se află în relație contractuală cu universitatea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • avertisment (doar la prima abatere); • încetarea colaborării, când apare o a doua sesizare.

Proiect derulat de:



MĂSURI DE PREVENIRE ȘI COMBATERE A DISCRIMINĂRII DE GEN ȘI HĂRȚUIRII SEXUALE

Universitatea adoptă o **politică de sine-stătătoare** prin care oferă o definiție clară a fenomenului, oferă exemple de comportamente care intră în sfera hărțuirii sexuale și discriminării de gen, prezintă procedurile de urmat pentru raportare alături de un model de sesizare, precum și sancțiunile aplicabile (proporționale cu gravitatea faptelor).

Universitatea adoptă **măsuri preventive pentru educarea și informarea membrilor comunității universitare** despre discriminarea de gen și hărțuirea sexuală. Câteva exemple punctuale în acest sens constituie:

- includerea unor mesaje publice din partea reprezentanților universității în cadrul festivității de deschidere a fiecărui an universitar, care susțin un mediu academic sigur și asumarea toleranței zero față de hărțuirea sexuală și față de oricare altă formă de discriminare sau violență;
- măsuri afirmative de promovare a femeilor din comunitatea academică (reprezentare, management);
- organizarea unor sesiuni anuale de informare pentru membrii comunității universitare cu scopul de a crește conștientizarea despre discriminare și hărțuire și despre rolul pe care aceștia îl au în prevenire și sancționare;
- asigurarea unei secțiuni distincte, accesibile pe website-ul universității, care include informații despre discriminarea de gen și hărțuirea sexuală, materiale de tipul broșuri, pliante, ghiduri etc. despre evenimentele și acțiunile organizate pe tematică, definiții utile, pașii de urmat în cazul raportării unui caz, serviciile disponibile pentru persoanele care se confruntă cu acestea;
- desfășurarea unor programe specializate de formare a personalului (atât didactic, cât și administrativ) privind responsabilitățile legale și morale privind hărțuirea sexuală și discriminarea de gen, inclusiv responsabilitatea de informare și prevenirea acestora.

Proiect derulat de:



După cum a fost menționat anterior, o altă măsură este numirea unei persoane cu specializare și/sau experiență în domeniul egalității de gen.

Totodată, universitatea desemnează o **persoană de contact** pentru a sprijini persoanele care se confruntă cu discriminare, hărțuire, hărțuire sexuală sau orice formă de abuz. Persoana de contact va beneficia de formare specializată în oferirea de informații confidențiale și imparțiale și sprijin pentru orice membru al comunității universitare care caută să rezolve o problemă. Persoanele de contact nu pot oferi consultanță juridică sau să soluționeze plângeri.

Universitatea va colecta anual date din comunitatea universitară și va realiza, într-un format standardizat, un raport al cazurilor înregistrate, atât din rațiuni de transparență instituțională, cât și în scopul monitorizării interne a evoluției fenomenului și pentru optimizarea continuă a serviciilor oferite.

Universitatea asigură funcționarea unor structuri care să ofere informare și consiliere psihologică și juridică în cazuri de discriminare de gen și/sau hărțuire sexuală. În plus, universitatea sancționează direct, obiectiv, eficient și în timp rezonabil persoanele care au primit sesizări cu privire la discriminarea de gen și/sau hărțuire sexuală.

Universitatea încheie parteneriate strategice cu instituții sau cu organizații acreditate în domeniul egalității de gen și nediscriminării, în scopul consultării, formării profesionale sau de dezvoltare, nu de a transmite lor responsabilitatea universității de implementare a măsurilor administrative pentru siguranță în universități.

DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

Elaborarea acestei proceduri se bazează pe standardele naționale și internaționale care reglementează activitatea profesională și pe prevederile legislative aflate în vigoare în România:

Naționale

- o Constituția României
- o Codul Civil și Codul de Procedură Civilă
- o Codul Penal și Codul de Procedură Penală
- o Codul Muncii
- o Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- o 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 șanse și de tratament între femei și bărbați;
- o Legea nr. 229 din 6 octombrie 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- o Ordonanța de urgență nr. 45/2020 pentru completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- o Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- o Legea nr 178/2018 de modificare și completare a Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial nr 627 din 19 iulie 2018;
- o Ordinul nr. 3666 din 30 martie 2012 privind aprobarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului;
- o Ordinul nr. 3131/2018 din 30 ianuarie 2018 privind includerea în planurile de învățământ, pentru toate programele de studii universitare organizate în instituțiile de învățământ superior din sistemul național de învățământ, a cursurilor de etică și integritate academică.

Proiect derulat de:



Internaționale

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

Proiect derulat de:



BIBLIOGRAFIE

Australian Live Performance Industry, 2018. *Code of Practice to Prevent Workplace Discrimination, Harassment, Sexual Harassment and Bullying*. Disponibil online: <https://liveperformance.com.au/wp-content/uploads/2019/02/LPA-Code-of-Practice-To-Prevent-Discrimination-Harassment-Sexual-Harassment-and-Bullying-Parts-A-B.pdf> [Accesat la data de 10 aprilie 2023]

Canadian Women's Foundation, 2016. *Brief To The Standing Committee on The Status of Women*. Disponibil online: https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2019/05/Violence-Against-Young-Women-and-Girls_Its-Relation-to-Campus-Violence-Rape-Culture.pdf [Accesat la data de: 4 aprilie 2023].

Centrul FILIA, 2015. *Hărțuirea sexuală în universități: principalele rezultate ale studiului exploratoriu realizat de Centrul FILIA*. Disponibil la: <https://centrulfilia.ro/hartuirea-sexuala-in-universitati/> [Accesat la data de: 4 aprilie 2023].

Centrul FILIA, 2022. *Hartuirea sexuala si discriminarea de gen in spatiul universitar. Contextul actual și recomandări pentru un mediu academic (mai) sigur*. Disponibil online: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2022/07/Raport-cercetare-Hartuirea-sexuala-in-universitati-RO.pdf> Accesat la data de: 4 aprilie 2023].

Codul Penal, publicat în Monitorul Oficial nr. 510 din 24 iulie 2009, disponibil la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/109855> [Accesat la data de 4 aprilie 2023]

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, 2021. *Ce este discriminarea?* Disponibil la <https://www.cncd.ro/ce-este-discriminarea/> [Accesat la data de 4 aprilie 2023]

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2000. *Drepturile umane ale femeilor - Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*. Disponibil la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT> [Accesat la data de: 4 aprilie 2023].

Gheorghe, C., 2010. *Privește-mă așa cum sunt. Cuvinte și imagini ale femeilor rome*. [online] Disponibil la: [Accesat la data de 5 aprilie 2023]

Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Text publicat în Portal Legislativ, disponibil la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778> [Accesat la data de 2 aprilie 2023]

Mihaela Miroiu, 2005. *Etica in universitati. Cum este și cum ar trebui să fie: Cercetare și Cod*. Disponibil la: https://www.academia.edu/1227426/Etica_universitara_Cercetare_si_cod [Accesat la data de: 4 aprilie 2023].

UEFISCDI, 2022. *Ghid pentru prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă*. Disponibil la <https://uefiscdi.gov.ro/news-ghid-pentru-prevenirea-hartuirii-sexuale-la-locul-de-munca> [Accesat la data de 7 aprilie 2023]

World Bank, 2019. *A Guidance Note for Preventing, Reporting and Responding to Sexual Assault and Sexual Harassment in Tertiary Education Institutions*. Disponibil online: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/397161582585064307-0090022020/original/guidancenotefinal.pdf>



© Centrul FILIA

Mai multe informații despre proiect disponibile la:
<https://centrulfilia.ro/trust/>

**PENTRU UN MEDIU
UNIVERSITAR SIGUR**