GHID

PRIVIND PREVENIREA ŞI COMBATEREA HĂRŢUIRII PE CRITERIUL DE SEX, PRECUM ŞI A HĂRŢUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

AL

UNIVERSITĂȚII „APOLLONIA” DIN IAȘI

Documente de referință

I. Cadrul legal european

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

¬ Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi de muncă (reformă);

¬ Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

II. Legislație națională

¬ Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare;

¬ Hotarârea nr. 970/2023, pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă, actualizată;

¬ Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată şi completetată;

¬ Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

¬ Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare;

¬ Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificări şi completări ulterioare;

¬ Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, actualizată;

¬ Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

¬ Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi.

¬ Legea nr. 190 din 18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecţia

persoanelor fizice în ceea ce priveşte prelucrarea datelor cu caracter personal şi privind libera circulaţie a acestor date şi de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecţia datelor).

III. Reglementări interne

¬ Carta UAI;

¬ Regulamentul de ordine interioară al UAI.

CAPITOLUL I

PRINCIPII DIRECTOARE

Art. 1. Prin adoptarea şi implementarea prevederilor prezentului ghid, Universitatea „Apollonia" din Iași (denumită în continuare «UAI») se obligă să asigure un mediu sigur pentru toţi angajaţii, fără discriminare pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

Art. 2. Asigurarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi este fundamentală şi orice formă de manifestare a relaţiilor de putere dintre bărbaţi şi femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnităţii umane şi de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Art. 3. Universitatea „Apollonia" din Iași va aplica o politică de toleranţă zero pentru hărţuirea pe criteriul de sex şi hărţuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate şi promptitudine toate incidentele şi va investiga toate acuzaţiile de hărţuire.

Art. 4. În cadrul Universității „Apollonia" din Iași se va sancţiona disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărţuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancţiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Legii nr. 199/2023 a învățământului superior, cu modificările și completările ulterioare, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 5. La nivelul Universității „Apollonia” din Iași, conducerea universității va asigura un mediu sigur pentru toţi angajaţii, în care toate reclamaţiile de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine şi în condiţii de confidenţialitate.

Art. 6. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate şi tratate cu respect şi consideraţie, asigurându-se protecţia datelor de identitate în vederea protejării angajaţilor.

Art. 7. Hărțuirea și hărțuirea sexuală se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. Acestea sunt contrare principiului egalității de tratament între femei și bărbați și constituie discriminare pe criteriul de sex.

CAPITOLUL II

SCOP ŞI OBIECTIVE

Art. 8. Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziţia angajaţilor UAI instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor şi libertăţilor individuale în mediul de muncă.

Art. 9. Obiectivul principal este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea fiinţei umane, şi de a asigura tuturor angajaţilor, indiferent de sex, condiţiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înţelegerea, profesionalismul, dedicaţia pentru satisfacerea interesului general.

CAPITOLUL III

APLICABILITATEA

Art. 10. Prevederile ghidului se aplică tuturor angajaţilor UAI, precum şi persoanelor cu care aceştia interacţionează în timpul programului de lucru.

Art. 11. (1) Hărţuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât şi între persoane de acelaşi sex.

(2) În situaţiile în care au loc acţiuni care contravin conduitei legale, etice şi profesionale la locul de muncă şi care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

Art. 12. (1) Hărţuirea este o manifestare a relaţiilor de putere şi se poate înregistra şi în cazul relaţiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituţiei şi angajaţi, dar nu în mod exclusiv.

(2) Relaţiile de putere pot lua forme multiple şi se pot manifesta subtil şi imprevizibil (angajaţii din poziţii subordonate nu sunt întotdeauna numai victime).

Art. 13. Orice tip de hărţuire este interzis, atât la locul de muncă, cât şi în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferinţe, inclusiv în relaţie cu beneficiarii UAI.

CAPITOLUL IV

DEFINIȚII

Art. 14. (1) În înțelesul prezentului Ghid, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) **Comisia de etică și deontologie universitară (denumită în continuare "CEDU")** = comisia desemnată prin decizia rectorului care investighează și soluționează plângerile sau sesizările privind hărțuirea.

b) **Confidențialitate** = este atribut de securitate conform căruia reclamaţiile de hărţuire pe criteriul de sex şi hărţuire morală la locul de muncă vor avea caracter secret. În baza acestui atribut, membrii CEDU, persoana responsabilă/membrii comisiei va/vor semna un acord de confidenţialitate sub sancţiunile prevederilor şi ale art. 26 alin. (2) art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările şi completările ulterioare, coroborate cu prevederilerepublicată art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286, cu modificările şi completările ulterioare.

c) **Date cu caracter personal** = înseamnă orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă („persoana vizată"); o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul

sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale;

d) **Locul de muncă** = este spațiul fizic sau virtual în care o persoană își desfășoară activitatea profesională în baza unui contract de muncă. Acesta include orice locație în care angajatul își îndeplinește sarcinile specificate de angajator, în conformitate cu termenii și condițiile stabilite în contractul individual de muncă.

e) **Proces-verbal de intervievare al angajatului** = actul administrativ emis de către CEDU cu ocazia audierii angajatului cu privire la faptele de hărțuire.

f) **Raportul de caz** = actul administrativ emis de către CEDU în urma desfășurării anchetei în vederea înregistrării și gestionării plângerilor sau sesizărilor privind hărțuirea.

g) **Raportul final** = actul administrativ emis de către CEDU ca urmare a finalizării soluţionării plângerii/sesizării prin care comisia detaliază investigaţiile, constatările şi măsurile propuse, după caz, şi pe care îl va înainta rectorului universității.

h) **Sancțiuni** = sancțiunile prevăzute de legislația incidentă aplicabile personei care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărţuire;

Art. 15. Definirea noțiunii de hărțuire:

(1) Hărţuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată.

(2) Aceasta include situaţiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activităţi sexuale ca o condiţie a angajării persoanei respective, precum şi situaţiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor.

(3) Hărţuirea implică mai multe incidente şi/sau acţiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărţuire fizică, verbală şi nonverbală.

(4) În accepțiunea Legii nr. 202/2002 prin hărțuire se întelege 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; - prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant , umilitor sau jignitor. - prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică sau psihologică a unei persoane.

(5) În înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

- constituie hărţuire şi se sancţionează contravenţional orice comportament pe criteriu de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenenţă la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

- constituie hărţuire morală la locul de muncă şi se sancţionează disciplinar, contravenţional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/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 condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale, acţiuni sau gesturi.

- constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

- stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

Art. 16. Exemple de hărțuire

(1) Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărţuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

1. **Conduita fizică** - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violenţa fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea ameninţărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

2. **Conduita verbală**: comentariile privind aspectul, vârsta, viaţa privată a unui angajat, comentarii sexuale, poveşti şi glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitaţii sociale repetate şi nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observaţii 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 şi dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

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

4. **Hărţuire morală la locul de muncă**, în înţelesul Ordonanţei Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare:

a) Orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/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 condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

i. conduită ostilă sau nedorită;

ii. comentarii verbale;

iii. acţiuni sau gesturi;

b) Orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnităţii, integrităţii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajaţi, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înţelesul prezentei legi, stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

5. **Alte exemple**:

– manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conţinut indecent;

– insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/ homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;

– folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilităţi sau ironizarea unei persoane cu dizabilităţi;

– comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferinţă;

– atenţie nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, şicanare, comportament exagerat de familiar sau atenţie verbală ori fizică nedorită;

– efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe reţelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotaţii sexuale, ostile sau care afectează viaţa privată a unei persoane;

– întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viaţa personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;

– avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau ameninţări;

– sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.

Art. 17. Exemple de atitudini care sunt legitime în relaţia cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, şi nu constituie hărţuire:

a) supravegherea directă a angajaţilor, inclusiv stabilind aşteptările de performanţă şi oferirea de feedback despre performanţa muncii;

b) luarea de măsuri pentru a corecta deficienţele de performanţă, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătăţire a performanţei;

c) luarea de măsuri disciplinare rezonabile;

d) transmiterea directivelor legate de atribuţii, cum şi când ar trebui făcută activitatea;

e) solicitarea de actualizări sau rapoarte;

f) aprobarea sau refuzul solicitărilor de timp liber.

CAPITOLUL V

RESPONSABILITĂȚILE RECTORULUI

Art. 18. (1) Rectorul Universității Apollonia din Iași se asigură:

a) că prevederile ghidului sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor, prin intermediul structurilor de specialitate;

b) de implicarea tuturor angajaţilor în eliminarea situaţiilor de hărţuire pe criteriu de sex şi hărţuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situaţii;

c) de crearea tuturor pârghiilor necesare pentru ca toate situaţiile de comportament necorespunzător să fie semnalate şi soluţionate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajaţi;

d) că incidentele în care se susţine existenţa hărţuirii sunt investigate cu maximă seriozitate şi raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;

e) că angajaţii conştientizează că vor fi ascultaţi în situaţiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum şi că situaţiile prezentate sunt confidenţiale şi analizate cu atenţia cuvenită;

g) că se constituie Registrul de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările care va conţine număr de înregistrare, faza hărţuirii, soluţii identificate;

(2) Rectorul UAI demarează toate acţiunile necesare pentru a se asigura că toţi angajaţii care se dovedesc vinovaţi de cazurile confirmate de hărţuire sunt sancţionaţi în conformitate cu prevederile legale şi asigură toate măsurile de protecţie a victimei.

(3) Rectorul UAI are rolul de a pune în aplicare prezentul Ghid însă fără a face parte din comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor).

CAPITOLUL VI

PROCEDURA DE PLÂNGERE/SESIZARE ȘI DE SOLUȚIONARE

Art. 19. Procedura de plângere/sesizare și de soluționare este prevăzută de art. 10-15 din Regulamentul de organizare și funcționare a CEDU, aprobat în ședința Senatului universitar din data de 27.11.2025.

CAPITOLUL VII

SANCȚIUNI

Art. 36. (1) Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărţuire, poate fi supusă sancţiunilor prevăzute de:

- Legea nr. 199/2023 a învățământului superior, cu modificările și completările ulterioare;

– Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;

– Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările şi completările ulterioare;

– Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Natura sancţiunilor va depinde de gravitatea şi amploarea actelor de hărţuire.

(3) Se vor aplica sancţiuni proporţionale, pentru a se asigura că incidentele de hărţuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

(4) Sancţiunile aplicabile angajatorului/conducătorului se regăsesc în Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi se aplică proporţional cu gravitatea faptelor.

CAPITOLUL VIII

MONITORIZARE ŞI EVALUARE

Art. 37. (1) Universitatea cunoaşte importanţa monitorizării prezentului ghid privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriu de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă şi se va asigura de aplicarea acestuia, în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a acestuia.

(2) Conducătorii direcţiilor, serviciilor, compartimentelor şi responsabilii cu gestionarea cazurilor de hărţuire vor monitoriza şi vor raporta conducerii instituţiei modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârşitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate şi modul în care acestea au fost soluţionate, precum şi recomandările trasate.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Art. 38. (1) Prezentul Ghid intră în vigoare la data adoptării sale de către Senatul universității.

(2) Ghidul se completează cu toate prevederile legale în materie.

Art. 39. (1) După aprobarea în ședința de Senat, Ghidul va fi publicat pe website-ul universității.

(2) Conducătorii locurilor de muncă sunt obligaţi să aducă la cunoştinţa personalului din subordine şi să asigure respectarea prevederilor prezentului Ghid.

(3) **Prezentul Ghid a fost aprobat în ședința Consiliului de Administrație din data de 27.03.2025 și ședința Senatului universității din data de 27.03.2025.**