

GHID
PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATerea DISCRIMINĂRII DE GEN ȘI
HĂRȚUIRII SEXUALE
ÎN CADRUL ACADEMIEI DE STUDII ECONOMICE DIN MOLDOVA

	ELABORAT	COORDONAT		APROBAT
RESPONSABIL	Alexandra TIGHINEANU, Șefa Secției juridică și de Secretariat	Angela CASIAN Prim prorector pe act. didactică	Victoria COCIUG Prorector pe act. științifică	Alexandru STRATAN Președintele Senatului ASEM
DATA	12.02.2024	14.02.2024	16.02.2024	Proces-verbal nr. 5 al Senatului din 28.02.2024
SEMNĂTURA				

I. Dispoziții generale

Art. 1. Prezentul Ghid urmărește prevenirea și combaterea discriminării de gen și a hărțuirii sexuale în mediul universitar prin includerea pașilor pentru combaterea, sesizarea și sancționarea cazurilor de discriminare de gen și/sau hărțuire sexuală.

Art. 2. Prezentul regulament este elaborat în conformitate cu prevederile următoarelor acte normative:

- Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 09.02.2006.
- Legea pentru modificarea unor acte normative (accesul egal la bunuri și servicii pentru femei și bărbați) nr. 180 din 18.07.2024.
- Programul național privind prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie pentru anii 2023-2027, HG nr. 332 din 31.05.2023;

Art. 3. Noțiuni principale

În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică:

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 publice.

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 vigoare.

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 necesare.

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.

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.

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

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.

II. Raportarea unui caz

Art. 4. 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..

Art. 5. Raportarea presupune întocmirea unei sesizări adresate Comisiei de etică desemnat de către Senatul ASEM pentru a da rezoluții disciplinare.

Art. 6. 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).

Art. 7. Plângerea poate fi înregistrată la Secția Juridică și de Secretariat al ASEM sau online la <https://ase.md/sesizarea-comisiei-de-etica/> în termen de 12 luni de când a avut loc hărțuirea sexuală. Secția Juridică și de Secretariat va comunica un număr de înregistrare al sesizării în termen de 5 zile lucrătoare.

Art. 8. Comisia de etică a universității se va întruni, va analiza cazul și va formula o recomandare către Senatul ASEM în vederea aplicării unei sancțiuni împotriva făptuitorului. Hotărârea comisiei va fi comunicată în termen de 30 zile lucrătoare de la momentul depunerii sesizării..

III. Anchetarea și soluționarea sesizărilor

Art. 9. ASEM va implementa procedura pentru gestionarea reclamațiilor care va avea în vedere următoarele principii:

- ✓ 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.

Art. 10. 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.

Art. 11. Parcursul anchetării și soluționării plângerilor cuprinde următoarele etape:

- ✓ parcurgerea plângerii scrise și a dovezilor prezentate (dacă e cazul);
- ✓ interviewarea separată a reclamantului și a acuzatului;
- ✓ interviewarea martorilor (dacă există);

- ✓ constatarea dacă a fost sau nu o faptă de discriminare de gen și/sau hărțuire sexuală;
- ✓ întocmirea unui raport în care se detaliază anchetarea, constatările și orice alte recomandări;
- ✓ stabilirea sancțiunilor, în cazul în care se dovedește înfăptuirea discriminării de gen și/sau a hărțuirii sexuale;
- ✓ comunicarea scrisă a soluționării către părțile implicate.

IV. Sancțiuni aplicabile

Art. 12. Pentru *studenti, masteranzi și doctoranzi* sunt aplicate următoarele sancțiuni, în dependență de gravitatea faptei:

- ✓ 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;.

Art. 13. Pentru *cadre didactice/ nedidactice, cercetători și personal auxiliar* sunt aplicate următoarele sancțiuni, în dependență de gravitatea faptei:

- ✓ avertisment (doar în cazul primei abateri);
- ✓ reducerea salariului de bază și după caz, a performanței 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 gradații 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.

Art. 14. Pentru *voluntari sau terți care se află în relație contractuală cu universitatea* sunt aplicate următoarele sancțiuni, în dependență de gravitatea faptei:

- ✓ avertisment (doar la prima abatere);
- ✓ încetarea colaborării, când apare o a doua sesizare.

V. Măsurile de prevenire și combatere a discriminării de gen și hărțuirii sexuale

Art. 15. ASEM 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).

Art. 16. 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.

Art. 17. ASEM 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..

Art. 18. ASEM încheie parteneriate strategice cu instituții sau cu organizații acreditate în domeniul egalității de gen și nediscriminării, în scopul consultării, formării profesionale sau de dezvoltare.

VI. Dispoziții finale

Art. 19. Prezentul ghid poate fi modificat / completat în eventualitatea emiterii unor dispoziții, acte regulatorii sau documente care vin să precizeze/ extindă raza de acțiune a prevederilor cuprinse în regulamentul de față.

Art. 20. Prezentul Ghid intră în vigoare la data aprobării de către Senatul Academiei de Studii Economice din Moldova.
