 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
		Revizia [0]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Exemplar nr. [1]

Nr. Înregistrare UB:1592/26.01.2024
Aprobat CA: 26.01.2024

Rector,
Prof.dr. Marian Preda

PROCEDURA OPERAȚIONALĂ
Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen
Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02
<i>Ediția [I], Revizia [0], Data: 23.01.2024</i>


Verificat,
Direcția Generală Administrativă
Bădărău Alexandru Călin

Avizat,
Secretariat Comisie de Monitorizare
Pădure Silvia

Avizat,
Biroul Incluziune, Echitate și Egaliatate de Șanse
Nițu Liviu


Elaborat,
Zaharia Daniela

Avizat Comisia de Etică,
Președinte
Conf. Univ. Dr. Mihaela Badea

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Revizia [0]
		Exemplar nr. [1]

Cuprins

1.	Scopul procedurii	1-3
2.	Domeniul de aplicare	2-3
3.	Descrierea procedurii	3-3
4.	Modul de lucru	4-4
5.	Date de contact pentru raportarea unui caz/ depunerea unei petiții/ sesizarea de hărțuire sexuală și/ sau discriminare pe criteriul de gen	5-5
6.	Responsabilități în derularea activității	6-5
7.	Resurse necesare	7-6
8.	Formular evidență modificări	8-6
9.	Formular analiză procedură	9-6
10.	Lista de distribuire a procedurii	10-6
11.	Anexa 1. Formular privind raportarea unui caz	11-7
12.	Anexa 2. Extras din Articolul 2, OG 137/2000 pentru ajutor în documentare	12-9
13.	Anexa 3. Documente de referință (reglementări)	13-11
14.	Anexa 4. Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați în procedura operațională	14-12

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Revizia [0]
		Exemplar nr. [1]

Abrevieri ale termenilor

Nr. crt.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	UB	Universitatea din București
2.	DOSEMPP	Direcția Orientare Strategică, Evaluare, Monitorizare și Politici Publice
3.	BIEES	Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse
4.	CE	Comisia de Etică
5.	DCOC	Departamentul de Consiliere și Orientare pentru Carieră
6.	ACTEDO	Centrul de Acțiune pentru Egalitate și Drepturile Omului
7.	EIGE	Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați
8.	PO	Procedură operațională

1. Scopul procedurii

- În vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării pe criteriul de sex/gen, Direcția Orientare Strategică, Evaluare, Monitorizare și Politici Publice din Universitatea București, numită DOSEMPP, prin Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse, numit BIEES și în colaborare cu Comisia de Etică elaborează prezenta procedură operațională care vizează stabilirea unui mecanism eficient și transparent privind investigarea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare pe criteriul de sex/gen în comunitatea Universității din București, numită UB.
- Procedura stabilește principiile, măsurile preventive, responsabilitățile și modalitățile de soluționare a incidentelor de hărțuire sexuală și de discriminare pe criteriul de sex/gen.


2. Domeniul de aplicare

Procedura se aplică la nivelul comunității UB, la nivelul fiecărui departament din cadrul tuturor facultăților Universității din București, asociațiilor studențești și absolvenților, structurilor administrative, institutelor de cercetare, sindicatelor și altor structuri/entități ale Universității din București, inclusiv la nivel individual pentru toate categoriile de subiecți: personal didactic și didactic auxiliar, cercetători, personal nedidactic, studenți, absolvenți, atât titulari, cât și asociați.

3. Descrierea procedurii

Procedura este realizată pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării pe criteriul de gen și vizează următoarele măsuri:

- înregistrarea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen,
- cercetarea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen,
- formularea de măsuri cu privire la cazul de hărțuire sexuală și discriminare de gen,
- consilierea petenților,
- comunicarea rezultatului investigației părților implicate.

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Revizia [0]
		Exemplar nr. [1]

4. Modul de lucru

1. Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse primește petiția/sesizarea de hărțuire sexuală și/sau discriminare pe criteriul de gen în scris, prin registratură, verbal sau prin poșta electronică. Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse se poate autosesiza. Sesizarea verbală se consemnează de către membrul BIEES care o primește (a se vedea Anexa 1 – Model sesizare).
2. Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse înregistrează sesizarea incidentului de hărțuire sexuală și/sau discriminare pe criteriul de gen într-un registru special.
3. Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse înștiințează oficial, în termen de cel mult șapte zile, în funcție de gravitate, de la depunerea sesizării, Comisia de Etică a UB cu privire la sesizarea incidentului de hărțuire sexuală și/sau discriminare pe criteriul de gen transmițând toate documentele necesare precum și elementele de identificare ale persoanei /persoanelor care au făcut sesizarea, în conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de Etică a Universității din București.
4. Comisia de Etică a Universității din București dispune și constituie în termen de 3-7 zile de la primirea sesizării, o comisie de analiză din care fac parte 2 membri ai comisiei, desemnați de către Comisia de Etică, un membru - expert în egalitate de șanse (de exemplu coordonatorul implementării Planului de Egalitate de Gen din cadrul UB) și alți experți pentru eventuale contestații. Dacă se impune, se cooptează și un membru cu competențe juridice și un student/membru al altei categorii de subiecți (atunci când cazul vizează o astfel de categorie). În funcție de situație, de complexitatea cazului, se poate constitui și/sau o comisie de disciplină, conform legislației în vigoare.
5. Comisia de analiză sau comisia de disciplină, după caz, investighează incidentul de hărțuire sexuală și/sau discriminare pe criteriul de gen și prezintă raportul Comisiei de Etică în termen de 30 de zile de la numirea Comisiei.
6. Comisia de Etică analizează raportul elaborat de Comisia de analiză și adoptă, în termenul prevăzut de Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de Etică (30 de zile), hotărâri care conțin măsurile ce se impun pentru soluționarea cazului de hărțuire sexuală și/sau discriminare pe criteriul de gen.
7. Hotărârea adoptată de Comisia de Etică se comunică oficial Biroului Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse.
8. Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse înregistrează, comunică măsurile luate de Comisia de Etică către părțile implicate în termen de 3 zile de la primirea Hotărârii de la Comisia de Etică și arhivează dosarul (a se vedea Diagrama 1).
9. În situațiile excepționale, în care după pronunțarea hotărârii Comisiei de Etică, apar elemente noi, se poate solicita reanalizarea cazului. În acest sens, Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse trimite noua solicitare la Comisia de Etică a Universității din București. Se creează o Comisie de analiză sau Comisie de disciplină pentru evaluarea solicitării și se reia modul de lucru.
10. Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse înregistrează contestații, dacă există, și trimite contestația la Comisia de Etică a Universității din București. Se creează o Comisie de analiză sau comisie de disciplină pentru evaluarea contestației și se reia modul de lucru.
11. Departamentul de Consiliere și Orientare pentru Carieră oferă, dacă este cazul, servicii de consiliere psihologică.


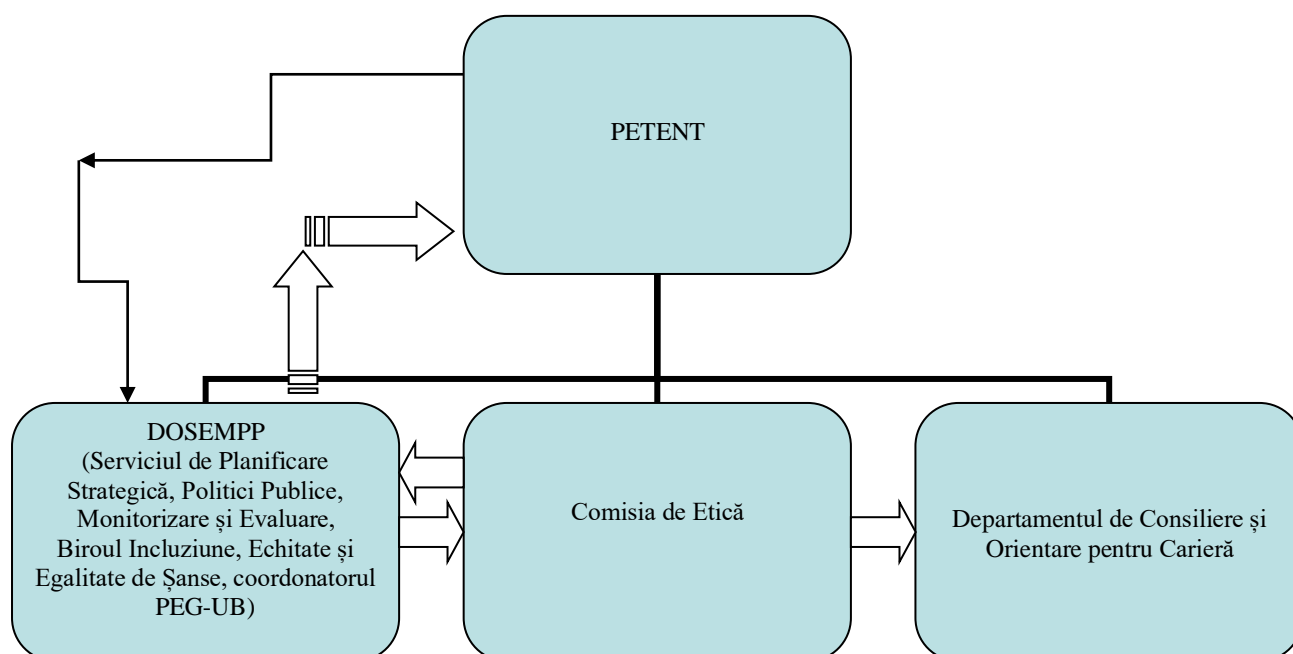
 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Revizia [0]
		Exemplar nr. [1]

Diagrama 1. Diagrama de proces pentru realizarea procedurii operaționale



5. Date de contact pentru raportarea unui caz/ depunerea unei petiții/ sesizarea de hărțuire sexuală și/ sau discriminare pe criteriul de gen

Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse

E-mail: incluziune@unibuc.ro

Număr de telefon: 0786.786.280

Adrese (cu programare telefonică):


Șos. Panduri, nr. 90, Sector 5. București, în incinta Facultății de Sociologie și Asistență Socială, et. 1, cam. 206

Bd. M. Kogălniceanu 36-46, Sector 5, Căminul A, Parter

Pagina web: <https://unibuc.ro/despre-ub/organizare/administratie/directia-orientare-strategica-evaluare-monitorizare-si-politici-publice/biroului-incluziune-echitate-si-egalitate-de-sanse/>

6. Responsabilități în derularea activității

1. BIEES – înregistrează, înștiințează, centralizează și notifică petiția/sesizarea de hărțuire sexuală și/sau discriminare pe criteriul de gen.
2. CE prin comisia de analiză desemnată investighează și adoptă hotărâri care conțin măsurile pentru soluționarea incidentelor de hărțuire sexuală și/sau discriminare pe criteriul de gen.
3. Departamentul de Consiliere și Orientare pentru Carieră propune în funcție de caz și dacă se impune, o serie de ședințe de consiliere psihologică părților implicate în cazul de hărțuire sexuală și/sau discriminare pe criteriul de gen (petent/agresor). Acestea se pot derula în parteneriat cu studenții Facultății de Psihologie și Științele Educației din UB, sau alte entități de profil partener.

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ		Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02		Revizia [0]
			Exemplar nr. [1]

7. Resurse necesare

- Resurse umane instruite periodic corespunzător
- Resurse materiale : materiale papetărie și birotică
- Resurse financiare: nu este cazul

8. Formular evidență modificări


Nr. crt.	Ediția	Data ediției	Revizia	Data reviziei	Nr. pag.	Descriere modificare	Semnătura conducătorului compartimentului
1	2	4	5	6	7	8	9
1.	I	23.01.2024	0		14	Elaborare procedură conform OSGG 600/2018 și conform legislației în vigoare privind hărțuirea și discriminarea	

9. Formular analiză procedură

Nr. crt.	Compartiment	Nume și prenume conducător compartiment	Înlocuitor de drept sau delegat	Aviz favorabil		Aviz nefavorabil		
				Semnătura	Data	Obs.	Semnătura	Data
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	DOSEMPP	Zaharia Daniela						
2.	CE	Badea Mihaela						
3.	DCOC	Crăciun Marian						

10. Lista de distribuire a procedurii →

Nr. ex.	Compartiment	Nume și prenume	Data primirii procedurii	Semnătura	Data retragerii procedurii	Semnătura
1	2	3	4	5	6	7
1.	BIEES	Toți angajații BIEES		Distribuie electronică/Încărcare Intranet UB		

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Revizia [0]
		Exemplar nr. [1]

11. Anexa 1. Formular privind raportarea unui caz

Către,

Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse, Universitatea din București

Domnule Șef Birou,

Prin prezenta, subsemnatul(a).....¹, (nume/prenume), domiciliat(ă) cu adresa de corespondență înformulez :

PETIȚIE²

În temeiul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, formulez prezenta PETIȚIE prin care solicit constatarea și sancționarea faptei de, săvârșită la data de de către (numele și prenumele sau denumirea persoanei juridice reclamate)

MOTIVELE PETIȚIEI SUNT URMĂTOARELE:

În fapt (descrierea cât mai detaliată a faptei de discriminare):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

¹ Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse prelucrează datele cu caracter personal în baza Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor). Persoanele ale căror date personale sunt prelucrate de Biroul Incluziune, Echitate și Egalitate de Șanse pot obține mai multe informații accesând <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>.

² Prezenta petiție păstrează modelul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) privind formulările incluse și informațiile solicitate. Pentru mai multe exemple și detalii, vă rugăm să accesați www.cncd.ro/depune-o-petiție.

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Revizia [0]
		Exemplar nr. [1]

În drept, faptele descrise se încadrează în prevederile art. din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată.

Pot dovedi cele afirmate cu:

Următoarele înscrisuri/documente pe care le depun în copie.....

Declarațiile scrise sau audio/video ale următorilor martori cu numele și prenumele..... și adresele de corespondență.....

..... (dacă va fi necesară o audiere sau o investigație suplimentară).

-înregistrări audio/video relevante împreună cu transcrierea acestora


-articole de presă/ mass-media

-capturi ecran/ foto pentru conținut de pe internet.....;

-altele

Data,

Semnătură,

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
		Revizia [0]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Exemplar nr. [1]

12. Anexa 2. Extras din Articolul 2, OG 137/2000 pentru ajutor în documentare

„(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(2) Dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la [alin. \(1\)](#) este considerată discriminare în înțelesul prezentei ordonanțe.

(3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la [alin. \(1\)](#), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.


(4) 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 comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional 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 și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

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

(6) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la [alin. \(1\)](#) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
		Revizia [0]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Exemplar nr. [1]

(7) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Prevederile prezentei ordonanțe nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

(9) Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.


(10) În înțelesul prezentei ordonanțe, eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;

b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;


c) sancționarea comportamentului discriminatoriu prevăzut în dispozițiile alin. (1)-(7).

(11) Comportamentul discriminatoriu prevăzut la alin. (1)-(7) atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii”.

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Revizia [0]
		Exemplar nr. [1]

13. Anexa 3. Documente de referință (reglementări)

1. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
2. H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
3. H.G. nr. 1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027;
4. H.G. nr. 365/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021;
5. Legea 167/2020 – completează Legea 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum Art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și introduce conceptul de hărțuire morală la locul de muncă;
6. Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
7. Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
8. Constituția României Art. 4 alin. (2), art. 16 alin. (1), art. 41 alin. (4);
9. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii Art. 5, art. 159 alin. (3) și art. 242, republicată cu modificările și completările ulterioare;
10. Legea-cadru nr. 153/2017 Art. 6 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
11. Codul Penal, capitolul VI - Infrațiuni contra libertății persoanei, articolul 208 – Hărțuirea – specifică sancțiunile care se aplică în cazuri de hărțuire;
12. Legea nr. 286/2009 Art. 223 privind Codul Penal - Capitolul VIII - Infrațiuni contra libertății și integrității sexuale;
13. Hotărârea nr. 484 din 23 mai 2007 privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați;
14. Lege nr. 448/2006 din 06/12/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
15. Ordonanța nr.14 din 30 ianuarie 2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru persoanele cu handicap;
16. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 78 din 7 octombrie 2004 pentru înființarea Agenției Naționale pentru Romi;
17. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 89 din 21 iunie 2001 pentru modificarea și completarea unor dispoziții din Codul penal referitoare la infrațiuni privind viața sexuală;
18. Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), 1979, adoptată în România în 1980 și ratificată în 1982;
19. Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul), din 2016.


 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	Revizia [0]
		Exemplar nr. [1]


14. Anexa 4. Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați în procedura operațională

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii directoare și definiții ale termenilor.

Definiții ale termenilor

Nr. crt.	Principii directoare / Termenul	Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul
1.	Principiul legalității	Respectarea prevederilor din Constituția României și a legislației naționale, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte.
2.	Principiul respectării demnității umane	Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității.
3.	Principiul cooperării și al parteneriatului	Universitatea din București, ca autoritate, împreună cu societatea civilă (cohorta de studenți și alumni) colaborează pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de gen, precum și pentru realizarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.
4.	Principiul transparenței	Elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale și a discriminării pe criteriul de gen sunt aduse la cunoștința comunității din Universitatea din București, în toată diversitatea ei.
5.	Principiul transversalității	Politicile și programele care apar și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea tuturor celor care fac parte din comunitatea Universității din București, în toată diversitatea ei, la toate nivelurile.
4.	Egalitate de șanse și de tratament	<i>”În sensul prezentei legi prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora și are în vedere eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex” (art. 1 alin (2) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).</i>
5.	Hărțuire	<i>”Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv” (art. 2, alin. 5, din Ordonanța 137/2000).</i>
6.	Hărțuire sexuală	<i>”Prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor” (art. 4, lit. d din Legea 202/2002).</i>
7.	Hărțuire psihologică (mobbing)	<i>”Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau</i>

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>		PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ	
		Ediția [I]	
		Revizia [0]	
		Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02	
		<i>sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane” (art. 4, lit. d¹, din Legea 202/2002).</i>	
8.	Sex	<i>”Prin sex desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații” (art. 4, lit. d², din Legea 202/2002)</i>	
9.	Gen	<i>”Prin gen desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați”(art. 4, lit. d³, din Legea 202/2002)</i>	
10.	Sexismul	<i>”Sexismul este legat de putere în sensul că cei care dețin puterea sunt tratați favorabil, iar cei fără putere sunt în general discriminați. Sexismul este legat și de stereotipuri deoarece acțiunile sau atitudinile discriminatorii sunt bazate frecvent pe credințe greșite sau pe generalizări despre gen și pe considerarea genului ca fiind relevant atunci când nu este” (EIGE, 2023).</i>	
11.	Victimizarea	<i>”Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării” (art. 2 alin. (7) din O.G. 137/2000, republicată).</i>	
12.	Discriminare bazată pe criteriul de sex	<i>”Prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea” (art. 4 lit. g) din Legea 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați).</i>	
13.	Discriminare directă	<i>”Prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă” (art. 4, lit. a) din Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați).</i>	
14.	Discriminare indirectă	<i>”Prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare” (art. 4, lit. b) din Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați).</i>	
15.	Discriminare multiplă	<i>”Prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare” (art. 4, lit. h) din Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați).</i>	
16.	Discriminare	Discriminarea intersecțională apare atunci <i>”când două sau mai multe</i>	

 UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI <small>VIRTUTE ET SAPIENTIA</small>	PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ		Ediția [I]
	Procedură privind prevenirea și combaterea incidentelor de hărțuire sexuală și discriminare de gen Cod: PO-DOSEMPP-BIEES-02		Revizia [0]
			Exemplar nr. [1]
	intersecțională	<i>criterii de discriminare operează simultan și interacționează inseparabil unul de celălalt și pot produce anumite tipuri de discriminări, de situații adverse specifice cu care se confruntă persoanele care au aceste caracteristici. De exemplu, o femeie de etnie romă care este discriminată pe piața muncii din cauza apartenenței la ambele categorii (sex și etnie) dintr-o combinație a celor două criterii care nu pot fi analizate/identificate de sine stătător.” (ACTEDO, 2020).</i>	
17.	Discriminare pozitivă (politică afirmativă prin măsuri stimulative)	<i>”Prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare” (art. 4, lit. e) din Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați).</i>	