



## REGULAMENT PENTRU ASIGURAREA EGALITĂȚII DE GEN ÎN UNIVERSITATEA PENTRU ȘTIINȚELE VIEȚII "ION IONESCU DE LA BRAD" DIN IAȘI

### CAPITOLUL I - DISPOZIȚII GENERALE

#### SCOPUL ȘI DOMENIUL DE APLICARE

**Art. 1.** (1) Prezentul regulament s-a elaborat în vederea asigurării măsurilor pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, prin prevenirea și eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex sau gen, sau pe statutul familial sau/și marital al acestora, în toate domeniile de activitate din cadrul Universității pentru Științele Vieții "Ion Ionescu de la Brad" din Iași (USV Iași).

(2) Prin sex se înțelege ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații.

(3) Prin gen se înțelege ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.

(4) Prin statut familial se înțelege acel statut prin care o persoană se află în relații de rudenie, căsătorie sau adopție cu altă persoană.

(5) Prin statut marital se înțelege acel statut prin care o persoană este necăsătorit/ă, căsătorit/ă, divorțat/ă, văduv/ă.

**Art. 2.** În cadrul USV Iași, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt garantate prin prevederile prezentului regulament și ale *Cartei universitare, Regulamentului intern, Codului de etică și deontologie universitară, Codul drepturilor și obligațiilor studentului USV Iași*.

**Art. 3.** USV Iași recunoaște demnitatea umană și promovează respectul și demnitatea persoanelor indiferent de apartenența acestora la un anumit gen sau sex și urmărește asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru toate persoanele care participă, direct sau indirect, pe bază contractuală, asociativă sau de voluntariat, la activitățile universitare și administrative ale Universității (angajați, studenți, parteneri), astfel încât acestea să beneficieze de aceleași oportunități, drepturi și obligații.

#### DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

**Art. 4.** Prezentul regulament s-a elaborat în temeiul prevederilor următoarelor acte normative:

- Legea nr. 199/2023 a învățământului superior;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (modificată și completată prin Legea nr. 229 din 6 octombrie 2015; Legea nr. 178/2018 din 17 iulie 2018; Legea nr. 232 din 2 august 2018);
- Norme Metodologice din 24 aprilie 2019, de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (M.O. nr. 333 din 2 mai 2019)
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;

- HG. nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);
- Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare (Legea 66/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010);
- Legea concediului paternal nr. 210/1999; privind acordarea concediului paternal, în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului;
- O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027.

#### **PRINCIPII DIRECTOARE**

**Art. 5.** La nivelul USV Iași, egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează în conformitate cu următoarele principii:

- a) Legalitatea, potrivit căruia sunt respectate prevederile Constituției și legislației naționale în materie, precum și prevederile acordurilor și altor documente juridice internaționale la care România este parte;
- b) Respectarea demnității umane, potrivit căruia fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității;
- c) Cooperarea și parteneriatul, potrivit căruia autoritățile administrației publice centrale și locale colaborează cu societatea civilă și organizațiile neguvernamentale pentru elaborarea, implementarea, evaluarea și monitorizarea politicilor publice și a programelor privind eliminarea tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex, precum și pentru realizarea de facto a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- d) Transparența, potrivit căruia elaborarea, derularea, implementarea și evaluarea politicilor și programelor din domeniu sunt aduse la cunoștința publicului larg;
- e) Transversalitatea, potrivit căruia politicile și programele publice care apără și garantează egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați sunt realizate prin colaborarea instituțiilor și autorităților cu atribuții în domeniu la toate nivelele vieții publice.

#### **CAPITOLUL II - REGULI PRIVIND RESPECTAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI**

**Art. 6.** În sensul Legii nr. 202/2002, cu modificările și completările ulterioare, prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă la USV Iași se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, în condițiile legii;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală; prin munca de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urmă comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

**Art. 7.** (1) În conformitate cu legislația în vigoare, în cadrul USV Iași este interzisă orice formă de discriminare (directă sau indirectă) față de salariați și studenți, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, situație sau responsabilitate familială.

(2) **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;

(3) **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;

(4) **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. 8.** Orice salariat al USV Iași care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

**Art. 9.** Este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex sau de altă natură, prin utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;

f) informare și consiliere profesională, program de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

**Art. 10.** (1) Este interzis orice tratament discriminatoriu pe criteriu de gen/sex, privind concediul pentru creșterea copiilor.

(2) Acordarea concediilor legate de îndeplinirea responsabilităților familiale, în condițiile legii, nu poate fi condiționată sau restrânsă în funcție de sexul persoanei solicitante.

**Art. 11.** Este interzis să se solicite candidaților la admiterea în învățământul superior sau la angajarea pe post, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu vor rămâne însărcinate sau că nu vor naște pe durata studiilor sau pe durata contractului de muncă.

**Art. 12.** Este interzisă discriminarea prin modificarea unilaterală de către USV Iași, pe criterii de apartenență sexuală, a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul USV Iași sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente, în vederea respectării principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

**Art. 13.** Este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește accesul femeilor și bărbaților la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, la perfecționare și, în general, la educația continuă.

- Art. 14.** Informațiile distribuite public de către USV Iași vor respecta egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și nu vor conține, promova sau provoca nicio formă de discriminare bazată pe criteriul de sex.
- Art. 15.** Este interzis, conform legii, orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex sau de gen. De asemenea, este interzis orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.
- Art. 16.** Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex și este interzis orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:
- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
  - b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.
- Art. 17.** Este interzisă discriminarea studenților bazată pe criteriul de sex în privința asigurării drepturilor acestora care decurg din legislația în vigoare și sunt prevăzute în *Codul drepturilor și obligațiilor studentului USV Iași*.
- Art. 18.** Nu sunt considerate discriminări, conform Legii nr. 202/2002 cu modificările și completările ulterioare:
- a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
  - b) măsurile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați, adoptate temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați;
  - c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.
- Art. 19.** (1) În cadrul USV Iași este interzisă orice formă de hărțuire (sexuală, psihologică sau de altă natură) față de o persoană (salariat sau student), bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, situație sau responsabilitate familială.
- (2) Prin **hărțuire** se înțelege 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;
- (3) Prin **hărțuire sexuală** se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală (cum ar fi pretinderea de favoruri de natură sexuală, dar fără a se limita la aceasta), 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;
- (4) 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 ori psihologică a unei persoane.
- Art. 20.** Respingerea unui comportament de hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu pot fi folosite drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.
- Art. 21** (1) În cadrul USV Iași este interzisă orice formă de violență față de o persoană (salariat sau student), bazată pe criterii de gen/sex, orientare sexuală, situație sau responsabilitate familială sau pe alte criterii.
- (2) Prin **violență de gen/sex** se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei persoane, motivată de apartenența de gen/sex.
- (3) **Violența psihologică** este acțiunea sau seria de acțiuni fizice, verbale, relaționale și/sau cibernetice, într-un context social dificil de evitat, săvârșite cu intenție, care implică un dezechilibru de putere, au drept consecință atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptate împotriva unei persoane sau grup de persoane, și vizează aspecte de discriminare și excludere socială, care pot fi legate de sexul sau orientarea sexuală

a persoanelor, caracteristicile personale a acestora, apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială etc.

### **CAPITOLUL III - PREVENIREA, SOLUȚIONAREA ȘI MONITORIZAREA CAZURILOR DE DISCRIMINĂRARE SAU HĂRȚUIRE PE CRITERII DE GEN SAU SEX**

**Art. 22.** La nivelul USV Iași, asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați se realizează prin:

- a) prevenirea oricăror fapte de discriminare sau hărțuire;
- b) soluționarea conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte sau fapte de discriminare sau hărțuire;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu sau de hărțuire, ca urmare a plângerilor formulate către *Comisia de etică universitară*;
- d) sprijin și asistență în caz de hărțuire și discriminare.

**Art. 23.** Pentru prevenirea oricăror comportamente, definite drept discriminare sau/și hărțuire bazată pe criteriul de sex sau gen, USV Iași își asumă următoarele obligații:

- a) să asigure introducerea în prezentul regulament precum și în alte regulamentele interne ale Universității, precum și în Planul strategic de dezvoltare a Universității și în programele operaționale anuale, de dispoziții explicite pentru interzicerea discriminării bazate pe criteriul de sex și a hărțuirii sexuale și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți membrii comunității universitare;
- b) să îi informeze permanent pe toți membrii comunității universitare, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă sau de școlarizare;
- c) să facă publică procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte;
- d) să susțină realizarea de programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
- e) să asigure evitarea prejudecăților de gen în evaluările performanței personalului didactic, cercetătorilor, personalului administrativ, precum și în evaluarea studenților;
- f) să asigure cadrul organizatoric și procedural precum și mijloacele pentru prevenirea fenomenelor de discriminare și hărțuire, analiza și soluționarea sesizărilor și reclamațiilor în acest sens, precum și monitorizarea implementării prevederilor prezentului regulament;
- g) să prevadă în regulamentele interne ale Universității sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru persoanele (angajați, studenți, personal de conducere) care încalcă demnitatea personală a altor persoane prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare și hărțuire;
- h) să promoveze și să susțină, pe cât posibil, reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile decizionale;
- i) să colaboreze cu autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

**Art. 24. (1)** Orice persoană ce aparține comunității universitare a USV Iași are dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminată sau hărțuită pe baza criteriului de sex sau gen, să formuleze petiții către *Comisia de etică universitară*, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din Universitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În sensul prezentului regulament, prin petiție se înțelege cererea, reclamația, sesizarea sau propunerea formulată în scris ori prin poștă electronică, pe care o persoană ce aparține comunității universitare o poate adresa USV Iași.

(3) În cazul în care prin petiție sunt sesizate anumite aspecte din activitatea unei persoane, aceasta nu poate fi soluționată de persoana în cauză sau de către un subordonat al acestuia.

(4) Orice sesizare sau reclamație a faptelor de discriminare pe criteriul de sex poate fi formulată și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se susține că a apărut discriminarea, în termenul și în condițiile prevăzute de reglementările legale în materie.

**Art. 25** (1) USV Iași interzice represaliile împotriva persoanelor care, cu bună credință, își exercită dreptul de a depune o plângere de discriminare sau de hărțuire, așa cum este definită prin lege și prin acest regulament, de a participa la o investigație de discriminare sau de hărțuire ori de a protesta împotriva unei pretinse discriminări, hărțuiri sau represalii.

(2) Denaturarea conștientă, într-o măsură semnificativă, a faptei reclamate poate atrage aplicarea unor măsuri disciplinare reclamantului.

(3) Depunerea unei plângeri care nu conduce la constatarea unui comportament prohibit nu este în sine o probă a intenției de a depune o plângere falsă.

**Art. 26.** Petițiile anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare a petiționarului nu se iau în considerare și se clasează.

**Art. 27.** Repartizarea petițiilor în vederea soluționării lor de către personalul de specialitate, se face de către USV Iași.

**Art. 28.** Soluționarea petițiilor și sancționarea comportamentului discriminatoriu sau de hărțuire, sunt de competența *Comisiei de etică* a USV Iași și se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare, ale *Codului de etică universitară* și ale *Regulamentului comisiei de etică universitară*.

**Art. 29.** Toate părțile implicate, presupusele victime, martorii, reclamantii, presupușii autori ai faptelor de discriminare și consilierii părților implicate într-o investigație trebuie să respecte confidențialitatea investigației. Nerespectarea confidențialității poate fi sancționată conform legii.

**Art. 30.** Petițiile adresate USV Iași vor fi soluționate în termen de 30 de zile de la data înregistrării, răspunsul fiind comunicat petiționarului indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.

**Art. 31.** Persoanele nemulțumite de hotărârile *Comisiei de etică universitară* pot exercita căile de atac, administrative sau judiciare, prevăzute de lege.

**Art. 32.** Membrii serviciilor de consiliere și asistență psihologică ale USV Iași, precum și membrii *Comisiei de etică universitară*:

- a) oferă asistență confidențială studenților, cadrelor didactice și personalului auxiliar al universității, în condițiile legii;
- b) furnizează informații despre modul de depunere/înregistrare a unei plângeri în cadrul universității sau la autoritățile de aplicare a legii;
- c) direcționează persoana în cauză spre alte forme de protecție și sprijin, cum ar fi susținerea publică a victimelor, servicii de sănătate sau de consiliere.

**Art. 33.** Reclamantul și pretinsul autor al actului de discriminare pot fi sprijiniți și/sau asistați de o persoană (persoană de sprijin) la fiecare întâlnire cu persoanele responsabile pentru a discuta o plângere în curs de investigare la care participă. Această persoană de sprijin poate fi un reprezentant al sindicatului, un prieten, un membru al familiei sau un avocat.

**Art. 34.** Progresul privind asumarea angajamentului la nivelul USV Iași față de promovarea egalității de gen va fi monitorizat prin:

- a) colectarea, analiza și raportarea periodică a evoluției datelor despre:
  - distribuția pe gen a angajaților la nivelul structurilor din organigrama universității;
  - situația comparativă pe gen în ceea ce privește avansarea în carieră și salarizarea;
  - raportul între numărul persoanelor de un anumit gen/sex care ocupă funcții de conducere, și numărul candidaturilor de fiecare tip depuse pentru pozițiile respective;
  - raportul între numărul persoanelor de un anumit gen/sex care au ocupat prin concurs poziții didactice, de cercetare și/sau administrative și numărul candidaturilor de fiecare tip depuse pentru pozițiile respective;
  - numărul de petiții adresate *Comisiei de etică universitară* de către persoanele care s-au considerat discriminate sau hărțuite pe baza criteriului de sex sau gen și modul de soluționare a acestora;
  - existența și frecvența sesiunilor de formare și a campaniilor de conștientizare privind importanța egalității de gen desfășurate în Universitate;

b) elaborarea și transmiterea de propuneri către factorii decizionali din universitate, în vederea fundamentării deciziilor legate de îmbunătățirea stării de fapt cu privire la asigurarea egalității de gen.

#### **CAPITOLUL IV - DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 35.** Toți membrii comunității universitare din USV Iași trebuie să respecte prezentul Regulament.

**Art. 36.** (1) Prezentul Regulament se adoptă și se modifică prin Hotărârea Senatului Universității.

(2) Regulamentul intră în vigoare de la adoptarea sa prin Hotărâre a Senatului și se publică pe site-ul USV Iași.

**Prezentul Regulament a fost aprobat în ședința ordinară de Senat din 21.10.2024.**

**PREȘEDINTE SENAT,**  
**Prof. univ. dr. Vasile VÎNTU**

**RECTOR,**  
**Prof. univ. dr. Gerard JITĂREANU**