

HĂRȚUIREA SEXUALĂ ȘI DISCRIMINAREA DE GEN ÎN SPAȚIUL UNIVERSITAR

Contextul actual și recomandări pentru
un mediu academic (mai) sigur

RAPORT DE CERCETARE



Proiect derulat de:



HĂRȚUIREA SEXUALĂ ȘI DISCRIMINAREA DE GEN ÎN SPAȚIUL UNIVERSITAR

Contextul actual și recomandări
pentru un mediu academic (mai) sigur

RAPORT DE CERCETARE

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 @ iulie 2022, Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen FILIA

Autoare:

Cristina Praz, Centrul FILIA

Alexandra Dârlău, Centrul FILIA

Tamara Ciobanu, Alianța Națională a Organizațiilor Studentești din România

Coordonatoare cercetare: Adela Alexandru, Centrul FILIA

Cuprins

Cuvânt înainte 5

1 Introducere. Contextul actual privind hărțuirea sexuală în universități 7

Autoare: Cristina Praz, Centrul FILIA

- 1.1 Discriminarea de gen 8
- 1.2 Hărțuirea sexuală 9
- 1.3 Spre un mediu academic mai sigur 11

2 Aspecte metodologice 12

- 2.1 Obiectivele cercetării 12
- 2.2 Tehnica de colectare a datelor 12

3 Reglementarea hărțurii sexuale și a discriminării de gen în codurile de etică ale universităților 14

Autoare: Cristina Praz, Centrul FILIA

- 3.1 Mențiuni și definiții 15
- 3.2 Forme ale hărțurii sexuale și discriminării de gen și exemplificări 18
- 3.3 Granițele hărțurii sexuale în mediul academic 21
- 3.4 Reglementări și sancțiuni prevăzute de universități 23
- 3.5 Sesizarea cazurilor - când, cum și către cine 26
- 3.6 Etica Comisiei de Etică 29

4 Hărțuirea sexuală în cifre: ultimii 5 ani în universitățile din România 30

Autoare: Alexandra Dârlău, Centrul FILIA

- 4.1 Analiza sesizărilor referitoare la hărțuire sexuală și discriminare de gen. 31
- 4.2. Situația statistică între 2016 și 2021 și abordări ale cazurilor 33
- 4.3 Raport de putere inegal: cine hărțuiește și cine e hărțuit(ă). 37
- 4.4. Accesul la dreptate: de la teorie la practică 40

5 Activitatea Consiliului de Etică și Management Universitar 43

Autoare: Tamara Ciobanu, ANOSR

6 Analiza rapoartelor de evaluare instituțională ARACIS 45

Autoare: Tamara Ciobanu, ANOSR

7 Recomandări pentru un mediu academic (mai) sigur 49

7.1 Recomandări pentru universități 49

Autoare: Cristina Praz și Alexandra Dârlău, Centrul FILIA

7.2 Recomandări pentru structurile naționale analizate (ARACIS și CEMU) 56

Autoare: Tamara Ciobanu, ANOSR

Bibliografie 57

Anexe 59

Anexa 1: Cerere în baza legii 544 adresată universităților 59

Anexa 2: Cerere în baza legii 544 adresată CEMU 60

Anexa 3: Ghid de analiză pentru codurile de etică 62

Cuvânt înainte

În contextul unei societăți permissive în legătură cu violența împotriva femeilor, hărțuirea sexuală rămâne o un subiect insuficient adresat, mai ales la nivelul unităților de învățământ.

Datele din prezentul raport de cercetare însumează analiza a 85 de coduri de etică ale universităților publice și private, a 52 de răspunsuri în baza legii 544/2001 cu privire la situația statistică a cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare de gen din ultimii 5 ani și soluționarea acestora, informații cu privire la activitatea Consiliului de Etică și Management Universitar și analiza a 170 de rapoarte de evaluare instituțională ARACIS.

Conceptul de discriminare este menționat în 94% dintre codurile de etică, însă definit în doar 21%. Niciun cod de etică dintre cele analizate nu oferă o definiție pentru discriminarea de gen. În plus, în 38 de coduri de etică este menționată hărțuirea sexuală și 12 coduri includ o definiție a acesteia însă destul de abstractă și greu de înțeles în lipsa unor exemple. Universitățile eșuează să reglementeze în codurile de etică hărțuirea sexuală în mediul online întrucât doar 2% o menționează.

În doar 6 coduri de etică este semnalată existența unei persoane specializate care să sprijine persoana hărțuită în depunerea unei sesizări. Un singur cod de etică din cele 85 analizate menționează pașii necesari pentru o sesizare în cazul unei fapte de hărțuire sexuală și nu există niciun exemplu de sesizare pentru cazurile de hărțuire sexuală.

În ceea ce privește raportarea cazurilor, 52 de universități publice au înregistrat 44 de sesizări în 5 ani, dintre care doar 15 privind hărțuirea sexuală, 22 privind discriminarea și 7 care nu sunt clar încadrate la discriminare sau hărțuire. Cazurile de hărțuire sesizate au avut în proporție de 93% autori bărbați.

Pașii necesari în depunerea unei sesizări sau procedura urmărită de către Comisia de Etică ulterior depunerii sesizării sunt neclare și greu de înțeles și din răspunsurile universităților. Așadar, putem observa un tipar de minimizare (a importanței) informării privind resursele disponibile pentru semnalarea hărțuirii și a discriminării.

Mai mult decât atât, Consiliul de Etică și Management Universitar a primit în ultimii 5 ani o singură sesizare cu privire la hărțuire sexuală, trei care au vizat aspecte discriminatorii și una cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați. 4 din cele 5 sesizări anterior menționate au fost respinse.

Din analiza a 170 rapoarte de evaluare instituțională ARACIS reiese că în 47% din cazuri, evaluatorii nu au explicat în raport dacă universitatea respectivă întreprinde demersuri dedicate problemelor de discriminare, dacă acest concept este prezent în Codul de Etică de la nivelul instituției sau dacă au existat sesizări în acest sens. În rapoartele a 68 universități nu a fost menționată nicio informație sau recomandare ce face referire la discriminarea de gen. Un singur raport a menționat cyberbullying-ul reglementat în cadrul unui Cod de Etică, însă nu au fost oferite recomandări în acest sens.

Interesul scăzut pe care universitățile îl afișează față de hărțuirea sexuală nu face decât să perpetueze raporturile inegale de putere și credibilitate dintre femei și bărbați și să contribuie pe termen lung la creșterea inegalităților de gen și la o societate patriarhală și tolerantă la violență. Considerăm esențială intervenția pentru un mediu academic (mai) sigur. Credem cu tărie că implementarea prevederi

clare privind raportarea, a unor mecanisme pentru prevenire și combatere pot descuraja aceste comportamentele de abuz și pot încuraja persoanele care trec prin situații de hărțuire sexuală să înceapă demersurile necesare pentru a sesiza respectivele fapte și a-și face dreptate.

Printre demersurile pe care universitățile din România le pot face pentru prevenirea și combaterea fenomenului hărțuirii sexuale, recomandăm:

- asumarea mesajelor de toleranță zero față de hărțuirea sexuală, precum și față de oricare alte forme de discriminare sau violență și includerea informațiilor privind resursele disponibile într-o formă cât mai accesibilă în toate spațiile aflate sub gestiunea universității, atât fizice cât și online;
- introducerea unei secțiuni dedicate hărțuirii sexuale în codul de etică, care să cuprindă definirea clară a fenomenului, să ofere exemple de comportamente care intră în sfera hărțuirii sexuale, procedurile de urmat pentru raportare alături de un model de sesizare, inclusiv componența Comisiei de Etică și date de contact, precum și sancțiunile aplicabile (proporționale cu gravitatea faptelor) și actualizarea periodică a informațiilor disponibile;
- formarea personalului privind responsabilitățile legale și morale privind hărțuirea, inclusiv responsabilitatea de informare și rolul în prevenirea hărțuirii sexuale;
- colectarea datelor, publicarea, și raportarea anuală într-un format standardizat a cazurilor înregistrate, atât din rațiuni de transparență instituțională, cât și în scopul monitorizării interne a evoluției fenomenului și pentru optimizarea consecventă a serviciilor oferite.

Universitățile trebuie să fie locuri sigure în care demnitatea umană și egalitatea de gen sunt respectate. Considerăm că rezultatele unei cercetări de tipul celei care debutează cu acest raport sunt necesare în proiectarea unor politici sensibile la gen care să vizeze un mediu academic sigur.

Adela Alexandru
Manager proiect

1 Introducere. Contextul actual privind hărțuirea sexuală în universități

Discriminarea de gen și hărțuirea sexuală sunt fenomene încă puternic prezente în societatea românească. Spre exemplu, conform Eurobarometrului despre violența de gen din 2016, 55% din români consideră că violul este scuzabil în anumite circumstanțe (dacă victima a consumat alcool, droguri, dacă s-a îmbrăcat „provocator”)¹.

Aceste stereotipuri și forme de discriminare împotriva femeilor se regăsesc chiar și în mediile care ar trebui să ofere educație și un spațiu mental și fizic sigur: școli, licee și universități. Potrivit organizației Salvații Copii, România se situează pe locul 3 în clasamentul celor 42 de țări în care a fost investigat fenomenul hărțuirii în școli la nivel european, cu 17% dintre copiii de 11 ani care au recunoscut că au agresat alți elevi cel puțin de trei ori în luna anterioară².

În ceea ce privește universitățile, cea mai comună formă de hărțuire este cea sexuală. În acest sens, Centrul FILIA a realizat un studiu exploratoriu³ în 2015 prin lansarea unui chestionar online anonim în peste 42 de universități din țară. Au fost înregistrate 668 de răspunsuri (551 dintre acestea au fost oferite de către femei).

Datele colectate indică faptul că:

- 1 din 2 femei care au completat chestionarul au confirmat existența hărțuirii sexuale în universități;
- 1 din 2 respondenți au susținut că cea mai eficientă metodă de combatere a hărțuirii sexuale este reglementarea ei specifică în codurile de etică universitare, inclusiv prin includerea sancțiunilor.

Principalele 3 obstacole identificare de studente și studenți în ezitarea raportării cazurilor de hărțuire sexuală sunt:

- Teama repercusiunilor;
- Teama expunerii publice;
- Lipsa sancțiunilor corespunzătoare în cazul agresorilor.

La finalul anului 2020 (octombrie - noiembrie) Centrul FILIA a realizat un nou studiu exploratoriu⁴, lansând un chestionar online la care au răspuns 368 persoane din mediul academic, din peste 10 universități publice și private din țară, majoritatea studente și studenți. Din datele culese reiese că 30% dintre respondente au fost hărțuite sexual cel puțin o dată, iar aproximativ 37% au afirmat că au fost martore/i la cel puțin un caz de hărțuire sexuală.

¹ European Commission, 2016, Gender-based violence eurobarometer, disponibil la: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2115>

² Salvați Copiii, Prevenirea bullying-ului în școli și grădinițe, disponibil la: <https://www.salvaticopiii.ro/ce-facem/protectie/protectie-impotriva-violentei/prevenirea-violentei-in-scoala>

³ Centrul FILIA, 2015, Hărțuirea sexuală în universități - studiu exploratoriu 2015, disponibil la: <https://centrulfilia.ro/hartuirea-sexuala-in-universitati/>

⁴ Centrul FILIA, 2020, Hărțuirea sexuală în universități - studiu exploratoriu 2020, disponibil la: https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/02/Rezultate-Studiu-exploratoriu_2020.pdf

Dintre principalele cauze ale hărțuirii sexuale în universități au fost identificate:

- lipsa sancțiunilor corespunzătoare pentru astfel de fapte;
- tendința de blamare a victimei și lipsa de solidarizare cu aceasta;
- lipsa unor proceduri clare de raportare a cazurilor.

1.1 Discriminarea de gen

Pentru o mai bună înțelegere a conceptului de discriminare de gen este necesară, în primul rând, clarificarea termenilor sex și gen. **Sexul** se referă la dimensiunea biologică, în timp ce **genul** este un construct social: toate așteptările, valorile, rolurile pe care le acordăm în mod stereotipic unei persoane în funcție de sexul său; de exemplu ne așteptăm ca femeile să fie mai emoționale, iar bărbații mai curajoși. Totuși, trebuie menționat că sexul este, de asemenea, influențat social. Spre exemplu, dihotomia xx și xy este o categorizare binară prin care încercăm să explicăm diferențele biologice, însă în realitate sexul ar trebui văzut ca un spectru, în care există o mare categorie de persoane care nu se încadrează în acest model: xxy, xyy, x, xxx sau alte forme.

Atunci când vorbim despre discriminare, în cele mai multe cazuri ne referim la acele roluri și norme sociale impuse, deci termenul corect este **discriminare de gen**. Prin discriminare de gen înțelegem 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. (OG 137/2000).

Discriminarea de gen poate lua mai multe forme:

- **Directă:** excluderea sau tratamentul inegal pe baza genului unei persoane. De exemplu, respingerea unei candidate la locul de muncă pentru că este femeie.
- **Indirectă:** o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane. Spre exemplu, limita de înălțime pentru o probă fizică dezavantajează majoritar femeile, întrucât femeile sunt în medie mai mici de înălțime.
- **Structurală:** lipsa reprezentării într-o anumită structură. În România, în anul 2022, în Guvern se regăsește o singură femeie ministru.
- **Instituțională:** apare în cadrul unei organizații, dincolo de prejudecățile individuale existente sau nu printre membrii acesteia. Lipsa unui cod de etică care să prevină și să combată discriminarea femeilor poate fi un exemplu.
- **Multiplă/intersecțională:** o persoană are identități diferite (etnie, rasă, clasă, gen, orientare sexuală etc) care poate veni cu o experiență diferită. Termenul de intersecționalitate a fost folosit pentru prima dată în 1989 de către Kimberlé Crenshaw pentru a descrie tocmai cum sistemele opresive creează experiențe diferite în funcție de identitățile pe care o persoană le are⁵. Spre exemplu, o femeie de etnie romă, care este din mediul rural, se va întâlni cu mai multe dificultăți și mai multe forme de discriminare decât o femeie albă, din clasa de mijloc dintr-un mare oraș.

⁵ Kimberlé Crenshaw, 1991, Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, Vol. 43, No. 6 (Jul., 1991), pp. 1241-1299, Stanford Law Review, disponibil la: <https://www.berkeleycitycollege.edu/slo/files/2021/05/Crenshaw-Mapping-the-Margins-Intersectionality-and-Vioence-against-WOC.pdf>

Discriminarea de gen are o istorie lungă, în care femeile au fost văzute și tratate ca „cetățeni de mâna a doua”, fiind timp de mai multe secole inegale în drepturi (sociale, politice, economice, culturale etc). Conduc pe termen mediu și lung la discriminare: perpetuarea normelor sociale tradiționale, lipsa de educare și sensibilizare la gen, forme de socializare în care reproducem stereotipuri de gen, lipsa unor legi și politici publice care să prevină discriminarea de gen și să ajute incluziunea socială a diferitor grupuri (femei, minorități etnice, religioase, persoane LGBTQAI+ s.a.).

Una dintre cele mai comune rezultate ale discriminării și inegalității de gen este violența. Violența împotriva femeilor poate avea loc în relațiile de cuplu, între parteneri, dar și între alți membri de familie sau din partea unor membri ai rețelei sociale (prieteni, colegi de muncă, angajatori, vecini) sau poate fi exercitată de o persoană străină.

1.2 Hărțuirea sexuală

O formă de discriminare de gen și violență împotriva femeilor este **hărțuirea sexuală**. Hărțuirea sexuală presupune „orice comportament nedorit verbal, non-verbal sau fizic de natură sexuală, care apare cu scopul sau efectul de a viola demnitatea unei persoane, (...) de a-i crea un spațiu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv” (Comisia Europeană 2013).

Hărțuirea sexuală nu depinde de intenția persoanei care hărțuiește, ci de impactul pe care comportamentul pe care îl adoptă îl are asupra persoanei care a fost hărțuită. Responsabil de hărțuirea sexuală este doar persoana care hărțuiește! Hărțuirea sexuală, ca oricare formă de violență împotriva femeilor, este despre impunerea controlului și puterii agresorului asupra victimei.

În România, hărțuirea sexuală este sancționată prin Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, definind-o drept: „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”⁶.

În Codul Penal, hărțuirea sexuală este considerată infracțiune dacă comportamentul cu conotații sexuale a fost replicat și dacă între victimă și agresor există o relație de muncă: pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare. Fapta se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 1 an sau cu amendă⁷.

⁶ Legea 202/2002, disponibil la: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>

⁷ Codul Penal 2009, Art. 223, disponibil la: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/109855>

Printre cele mai răspândite forme de hărțuire sexuală sunt⁸:

- Glume, bancuri cu tentă sexuală care te fac să te simți inconfortabil;
- Comentarii nesolicitate cu privire la felul în care arăți;
- Comentarii cu caracter sexual, folosirea de porecle și expresii cu conotații sexuale;
- Fluierături, ciupituri, mângâieri, atingeri nedorite;
- Apelative sexiste și umilitoare precum „păsărică”, „păpușă”, etc;
- E-mailuri, mesaje, scrisori sau comentarii pe rețelele de socializare cu conținut sexual sau cu tentă sexuală nedorite;
- Insistențe privind acceptarea unor întâlniri, relații și/sau urmărirea persoanei;
- Discuții explicite sexuale, propuneri și/sau avansuri sexuale directe;
- Expunerea indecentă a unor părți ale corpului sau atingeri sexuale nedorite;
- Expunerea la fotografii sau filme cu conținut sexual;
- Amenințări, constrângeri sau condiționări ale evaluării academice sau profesionale de acceptare a unor relații de natură sexuală.

De multe ori, informațiile eronate pot pune presiune pe persoanele care au fost hărțuite sau pot minimiza gravitatea fenomenului. În acest sens, iată câteva mituri despre hărțuirea sexuală (idem):

- Prin modul în care o persoană arată, se îmbracă și se comportă, provoacă actele de hărțuire sexuală;
- Dacă o persoană ar refuza ferm sau ar ignora comportamentul, hărțuirea sexuală ar înceta;
- Hărțuirea sexuală nu este o problema gravă, ci un flirt inofensiv, o glumă, un mod de a acorda atenție unei persoane;
- Hărțuirea sexuală nu se întâmplă frecvent, noi nu avem plângeri înregistrate;
- Unele persoane au un mod de relaționare care implică inclusiv atingeri și contact fizic, fără a avea intenția să hărțuiască, deci nu este vorba de hărțuire sexuală;
- Există hărțuire sexuală numai în situația în care persoana care hărțuiește folosește forța fizică;
- Este libertate de exprimare nu hărțuire sexuală, în anumite medii universitare femeile trebuie să se aștepte la un limbaj sau comportament „fără perdea”, la prezența unor imagini pornografice cu femei;
- Multe persoane abuzează de acuzația de hărțuire sexuală, inventând diverse situații pentru a se răzbuna pe anumite persoane (în special pe profesori);
- Hărțuirea sexuală nu are urmări pentru victimă;
- Hărțuirea sexuală nu atrage costuri pentru instituția de învățământ;
- În cazul în care o persoană se simte hărțuită, nu poate face nimic pentru a opri această situație.

⁸ Centrul FILIA, Bona Dea, Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în universitate, disponibil la: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/01/Material-informativ-HSU-FINAL.pdf>

1.3 Spre un mediu academic mai sigur

Instituțiile de educație precum școlile, liceele și universitățile au un rol important în socializarea primară și secundară și în informarea și sensibilizarea cu privire la inegalitățile de gen. Însă ce se întâmplă atunci când aceste medii devin ostile?

Hărțuirea sexuală în școli și universități reprezintă o barieră pentru dezvoltarea personală și profesională. Există studii care arată faptul că printre cele mai întâlnite efecte regăsim lipsa motivației, absentism, scăderea productivității, pierderea dorinței și abilității de a lucra eficient, schimbarea programei educaționale, evitarea urmării unui curs cu un anumit profesor de teama hărțuirii sexuale⁹. La acestea, se adaugă depresia, anxietatea, scăderea stimei de sine și chiar abandonul școlar¹⁰.

Proiectul „TRUST: Tineri responsabili pentru Universități Sigure și Echitabile”, implementat de Centrul FILIA, alături de ANOSR și Universitatea din Pitești cu sprijinul financiar al Active Citizens Fund România își propune să contribuie la crearea unui mediu sigur în universitățile din țară, cu alte cuvinte, a unui mediu lipsit de discriminare și hărțuire sexuală.

Proiectul abordează problema hărțuirii sexuale dintr-o perspectivă multiplă, prin care monitorizează situația actuală a fenomenului, dar vine și cu componenta de educare și sensibilizare asupra inegalității și violenței de gen cu care femeile se confruntă. În acest sens, am început prin analiza cazurilor sesizate în ultimii 5 ani în universitățile publice, a rapoartelor ARACIS ȘI CEMU, dar și a codurilor de etică din toate universitățile din România, pentru a înțelege contextul actual în care acest comportament este reglementat și sancționat. Apoi, pe baza informațiilor centralizate, dar și a unui *research* legat de bunele practici existente în alte mari centre universitare, implementăm primul cod de etică din România care prevede proceduri și sancțiuni clare pentru hărțuirea sexuală prin parteneriatul cu Universitatea din Pitești.

O altă parte a proiectului urmărește sensibilizarea la tema discriminării de gen și a hărțuirii sexuale prin sesiune de informare și conștientizare atât în rândul elevilor din 12 licee, dar și a studentelor și studenților din universități din întreaga țară. O ultimă parte a proiectului constă în două inițiative studențești, prin care dorim să dezvoltăm capacitatea de advocacy a tinerilor pentru a crea un mediu academic sigur.

Astfel, acest document are rolul de a raporta modul în care universitățile au gestionat cazurile de hărțuire sexuală, modul în care reglementează și sancționează aceste comportamente prin intermediul codurilor de etică, iar în același timp oferă exemple de bune practici și recomandări, atât din partea specialiștilor de gen, dar și prin consultarea cu studentele și studenții din mai multe universități din România. Atât statisticile oferite, cât și recomandările prin cadru acestui raport reprezintă un punct de plecare pentru crearea unui mediu academic mai sigur, în care studentele și studenții nu sunt discriminați sau hărțuiți.

⁹ Fitzgerald et. all., 1988, *The dimensions and extent of sexual harassment in higher education and the workplace*. Journal of Vocational Behavior, 32, 154-155

¹⁰ Huerta, et. all., 2006, *Sex and Power in the Academy: Modeling Sexual Harassment in the Lives of College Women*. Personality and Social Psychology Bulletin, 618.
Disponibil la <https://sci-hub.hkvisa.net/10.1177/0146167205284281>

2 Aspecte metodologice

2.1 Obiectivele cercetării

Obiectivul principal pe care îl avem în vedere prin aceasta cercetare constă în aducerea în atenția publică a lipsei de reglementare a hărțuirii sexuale și discriminării de gen în universitățile publice și private din țară.

Mai mult, pornind de la prezenta cercetare, echipa de proiect va elabora un set de recomandări pe care universitățile le pot adopta pentru un mediu academic (mai) sigur. Vom integra acest demers în unul mai amplu de advocacy - respectiv, vom elabora un set de propuneri de reglementări pentru Codul Cadru de Etică și vom lansa o petiție prin care ne dorim să atragem susținerea actorilor relevanți. De asemenea, vom realiza o investigație jurnalistică cu privire la fenomenul hărțuirii sexuale în universități.

2.2 Tehnica de colectare a datelor

În acord cu obiectivele propuse pentru acest studiu am optat pentru o dublă abordare de cercetare: cantitativă și calitativă. În acest fel, putem avea atât o idee la nivel general asupra fenomenului la nivelul tuturor universităților, putând scoate date statistice reprezentative, iar pe de altă parte putem merge și la un nivel mai profund de analiză. Metodele de cercetare folosite au fost analiza de text a codurilor de etică și a rapoartelor ARACIS și analiza secundară: am centralizat și am analizat statistic cazurilor de hărțuire sexuală prin cererile formulate în baza legii 544 și din raportul CEMU (a se vedea anexele 1 și 2).

Pentru a obține o imagine cât mai amplă asupra fenomenului de hărțuire sexuală în universități, am colectat date prin cereri transmise în baza legii 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public¹¹, tuturor celor 54 de universități publice prin care am cerut furnizarea situației statistice a sesizărilor referitoare la hărțuire sexuală și/sau discriminare din ultimii 5 ani universitari. În plus, am analizat rapoartele evaluărilor instituționale din cadrul Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS), atât cele realizate de cadrele didactice, cât și cele realizate de studenți. Aceste două categorii au fost analizate în mod separat, iar atenția noastră a fost acordată cu preponderență indicatorului de performanță dedicat eticii și integrității academice, dar nu numai. Nu în ultimul rând, am centralizat codurile de etică ale tuturor universităților din România, atât publice cât și private, care au aviz de funcționare pe care le-am trecut ulterior printr-o grilă de analiză.

Raportul de cercetare este alcatuit din 3 secțiuni principale, iar în partea finală am redactat recomandări pe care universitățile le pot adopta în vedere dezvoltării un mediu academic (mai) sigur, care corespund fiecărei secțiuni de analiza în parte.

În primul capitol am analizat codurile de etică ale tuturor universităților publice și private din țară. Am început acest demers prin centralizarea tuturor instituțiilor de învățământ superior din România care au autorizare de funcționare: universități, academii de studii, institute, școli de studii superioare. Numărul total este de 90.

¹¹ Legea 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, disponibil la: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/31413>

Apoi, întrucât toate aceste instituții sunt obligate din punct de vedere legal să aibă disponibil codul de etică în variantă digitală, pe site-ul facultății, am descărcat doar codurile de etică de pe site-urile oficiale - în acest fel ne-am asigurat, de asemenea, că centralizăm varianta cea mai recentă a codurilor. Pentru acele universități care nu aveau disponibile online codurile de etică, am revenit telefonic sau via e-mail.

În final, din totalul de 90 de universități, un număr de 5 nu au cod sau nu au răspuns în niciun fel la solicitări (Școala Normală Superioară nu are deloc cod de etică; Institutul Teologic Baptist, Institutul Teologic Greco-Catolic „Bunavestire” și Universitatea Europei de Sud-Est Lumina nu au răspuns nici telefonic, nici via e-mail; Universitatea Ștefan Lupașcu - nu are site, nici date de contact publice). Analiza statistică este făcută pentru cele 85 de coduri centralizate.

Mai departe, am fost folosit un ghid de analiză care a urmărit un total de 32 de indicatori relevanți, prin care pe de o parte am urmărit dacă anumite lucruri sunt menționate (discriminarea de gen, hărțuirea în general, hărțuirea sexuală, situațiile în care persoana care hărțuiește este în comisia de etică etc), iar pe de altă parte am analizat și cât de profund sunt abordați indicatorii de interes (dacă se oferă o definiție clară a hărțuirii sexuale, dacă sunt date de exemple de comportamente care intră sub umbrela hărțuirii sexuale, dacă sunt menționate sancțiuni specifice pentru profesori și studenți etc) (a se vedea Anexa 3).

Cei 32 de indicatori au avut răspunsuri codate cu DA/NU, iar la sfârșit am calculat procentajul pentru fiecare indicator. Unde a fost necesar, am scos și pasaje descriptive din codurile de etică, pe care în partea de interpretare a datelor le vom folosi pentru a exemplifica și explica mai bine nivelul de reglementare a hărțuirii sexuale în codurile de etică.

În al doilea capitol am descris situația sesizărilor referitoare la hărțuire sexuală și discriminare din ultimii 5 ani în toate cele 54 de universități publice. În plus, am subliniat modul în care aceste sesizări au fost soluționate și care a fost activitatea Comisiilor de Etică.

În cel de-al treilea capitol am analizat activitatea din ultimii ani a Consiliului de Etică și Management Universitar (CEMU), am verificat conținutul și existența sesizărilor primite de către instituție la nivel național, cât și constatările și recomandările din rapoartele de evaluare instituțională ARACIS.

3 Reglementarea hărțuirii sexuale și a discriminării de gen în codurile de etică ale universităților

În urma cercetării exploratorii realizate de Centrul FILIA în 2020, 20.61% din respondenți au identificat ca principală cauză a hărțuirii sexuale în universități lipsa sancțiunilor corespunzătoare pentru aceste fapte. Mai mult, 24.13% dintre persoanele care au răspuns consideră că introducerea unor sancțiuni clare în codul de etică este cea mai bună soluție pentru combaterea acestui fenomen din spațiul academic¹².

În acest sens, am considerat că este necesară o analiză exhaustivă a tuturor codurilor de etică din instituțiile de învățământ superior din România care au autorizare de funcționare: universități, academii de studii, institute, școli de studii superioare. Numărul total este de 90, însă un număr de 5 nu au cod sau nu au răspuns în niciun fel la solicitări. Astfel, analiza statistică este făcută pentru cele 85 de coduri centralizate.

De asemenea, Centrul FILIA a realizat o primă analiză a codurilor de etică în 2018¹³, iar din rezultatele acesteia reiese ca:

- În 10,9% din universități nu există nicio mențiune cu privire la hărțuire sau hărțuire sexuală;
- În 43,6% din universități se menționează numai hărțuire;
- În 29% se menționează hărțuirea sexuală;
- În 16,3% hărțuirea sexuală este definită.
- În ceea ce privește procedurile, 63,6% dintre codurile de etică conțin proceduri generale, iar numai în 4,5% fiind enunțate proceduri specifice pentru hărțuire sexuală.

Pornind de la aceste date putem observa dacă și în ce mod a existat o schimbare în codurile de etică. Totuși, trebuie menționat că analiza realizată în 2018 este desfășurată doar în cadrul universităților de stat (55 la număr în anul respectiv), pe când cercetarea prezentă este realizată pe un număr de 85 de universități (53 de stat și 32 private).

¹² Centrul FILIA, 2020, Hărțuirea sexuală în universități - studiu exploratoriu 2020, disponibil la: https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/02/Rezultate-Studiu-exploratoriu_2020.pdf

¹³ Elena Samoila & Andreea Rusu (2018). Modalități de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale din universități, accesibil online: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/02/Modalitati-de-prevenire-si-combatere-a-hartuirii-sexuale-din-universitati.pdf>

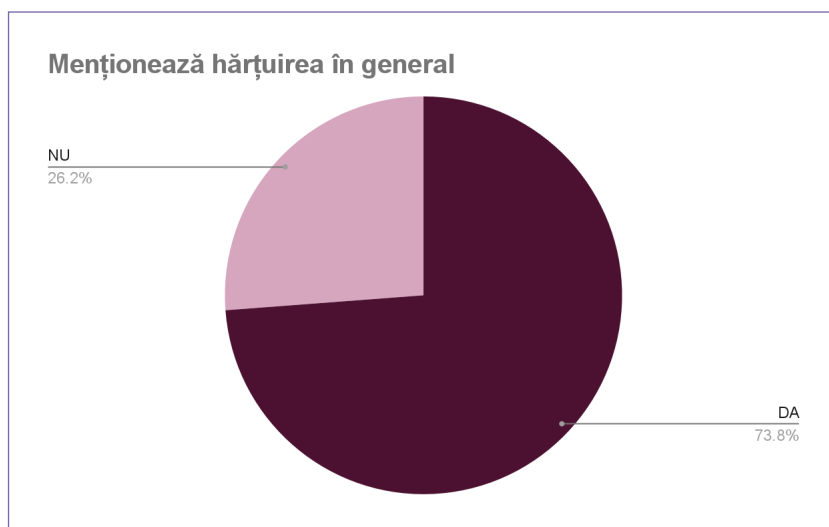
3.1 Mențiuni și definiții

O primă serie de indicatori la care ne-am uitat a fost dacă discriminarea este menționată în codurile de etică. În acest sens, 94,11% dintre codurile de etică menționează discriminarea în general, iar 75,29% menționează discriminarea de gen. Deși aceste procente sunt mari, trebuie menționat că în cele mai multe cazuri, discriminarea de gen este prezentat extrem de succint, printr-o enumerare de tipul:

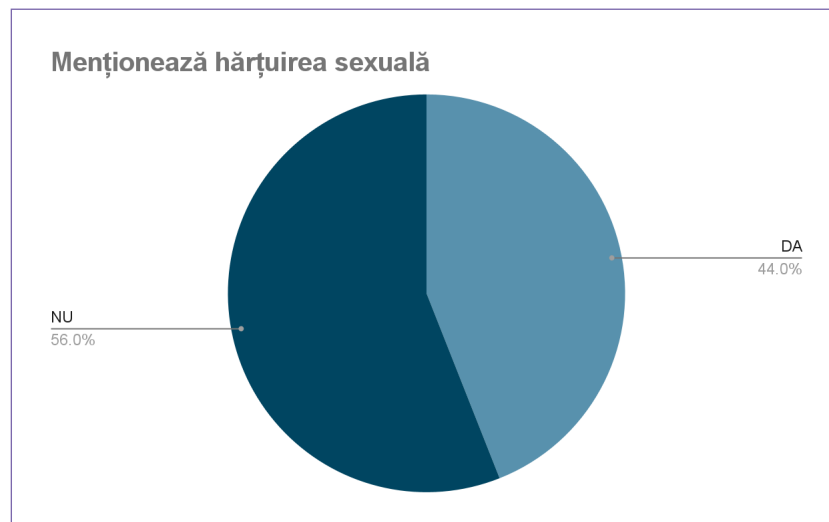
Este interzis tratamentul inegal al unei persoane în raport cu altele, tratament care urmărește sau conduce la încălcarea ori limitarea drepturilor persoanei respective, pe criterii de: gen, rasă, vârstă, dizabilități, orientare sexuală, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, stare materială sau mediu de proveniență.

Această formulare este una standard, însă succintă. Noțiunea de „tratament inegal” poate fi percepută drept neclară fără alte explicații: ce comportamente sau fapte ar intra în această categorie? O definiție mai clară este cea oferită prin legea nr. 324 din 14 iulie 2006: „În România, discriminarea se definește ca 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, apartenența la o categorie defavorizată etc.”

Mai departe, am urmărit dacă codurile de etică menționează hărțuirea, atât în general, dar mai ales cea sexuală. În acest sens, 63 de coduri, adică 74.11%, menționează hărțuirea în general și doar 38 coduri (44.70%) menționează hărțuirea sexuală.

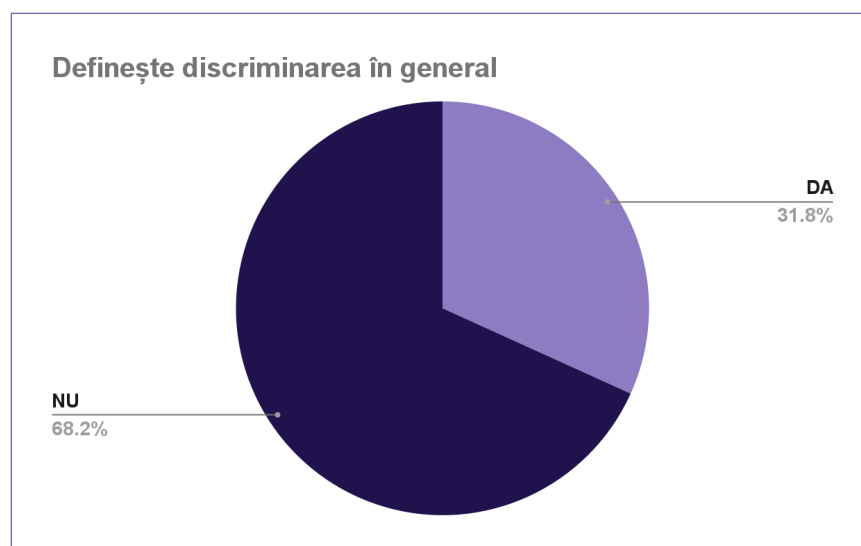


Grafic 1: Procentul codurilor de etică care menționează hărțuirea la nivel general



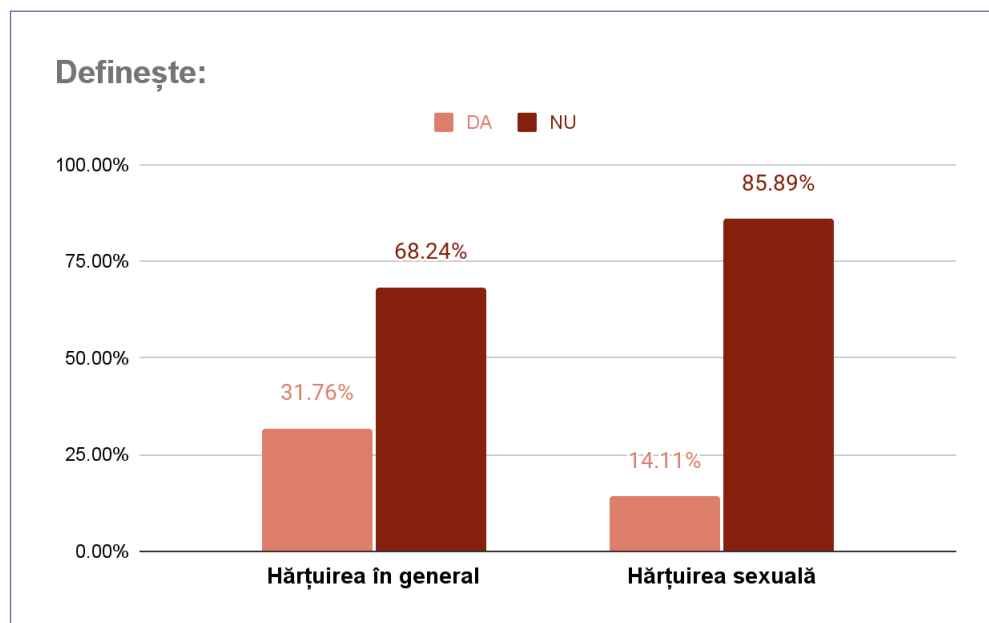
Grafic 2: Procentul codurilor de etică care menționează hărțuirea sexuală

Dacă în prima parte ne-am uitat la un nivel minim de menționare a discriminării sau hărțuirii - am luat în considerare și mențiunile succinte, de câteva cuvinte, mai departe ne-am întrebat câte coduri de etică intră mai profund în această temă. În acest sens, aflăm că doar 21.17% din coduri de etică oferă o definiție a discriminării în general, și niciun cod de etică nu definește discriminarea de gen specific.



Grafic 3: Procentul codurilor de etică care definesc discriminarea în general

În ceea ce privește hărțuirea, 27 dintre coduri (31.76%) oferă o definiție pentru hărțuire în general și doar 12 (14.11%) pentru cea sexuală. Putem observa, deci, că formele de discriminare și hărțuire care țin de gen nu capătă atâta atenție precum formele generale. Acest lucru poate fi explicat prin lipsa educației și a sensibilizării la gen la nivelul societății. Adesea nu vedem importanța, la nivel structural și decizional, abordării tematicii de gen, considerându-se că o explicație generală, care indirect cuprinde și aceste forme, este suficientă. Însă discriminarea de gen și formele de violență împotriva femeilor, în cadrul căreia este inclusă și hărțuirea sexuală, sunt forme specifice care apar tocmai din inegalitatea de putere și drepturi dintre bărbați și femei.



Grafic 4: Procentul codurilor de etică care definesc hărțuirea la nivel general și hărțuirea sexuală

O definiție pentru hărțuire întâlnită des în cadrul Codurilor de Etică:

Hărțuirea reprezintă comportamentul degradant, intimidant sau umilitor care urmărește sau conduce la afectarea gravă a capacității unei persoane de a-și desfășura în mod firesc activitățile profesionale și de studiu, sau de a-și exercita drepturile. Hărțuirea constă, de regulă, într-un comportament repetat (amenințări fizice și verbale, critici umilitoare, avansuri sexuale ș.a.), dar poate consta și în acte singulare, atunci când acestea au o natură agresivă (de obicei de natură fizică).

Hărțuirea sexuală, deși începe în spațiul universității, se poate muta și în spațiul personal: de multe ori hărțuirea are loc în afara cursurilor, ori prin intermediul rețelelor de socializare. De asemenea, efectele pe care le are acest fenomen le depășesc granițele spațiului academic. În multe cazuri, o persoană hărțuită poate simți frică, anxietate, depresie, scăderea încrederii în sine, iar impactul acestor efecte se resimte atât în plan personal, cât și profesional. Înțelegem astfel de ce definiția de mai sus este incompletă. Mai mult, actele singulare nu trebuie să aibă o natură agresivă, și mai ales fizică pentru a intra în categoria de hărțuire sexuală. Spre exemplu, trimiterea de poze intime de către un profesor unei studente fără a-i fi cerut acordul este o formă gravă de hărțuire, care se poate întâmpla o singură dată și nu implică forța fizică.

Cel mai adesea, hărțuirea sexuală este definită în codurile de etică drept:

Se definește hărțuirea sexuală ca avansuri sexuale nepotrivite (inclusiv încercarea de corupere sexuală), cerere de favoruri sexuale și alte manifestări verbale sau fizice de natură sexuală care au legătură cu condiționarea instruirii, evaluării, angajării, promovării sau participării la activitatea universitară.

Un asemenea comportament afectează prin intimidare, ostilitate, ofensă, munca oricărei persoane, performanța sa academică, condițiile de viață, mediul de desfășurare a activității. (exemplu preluat din Codul de Etică al SNSPA)

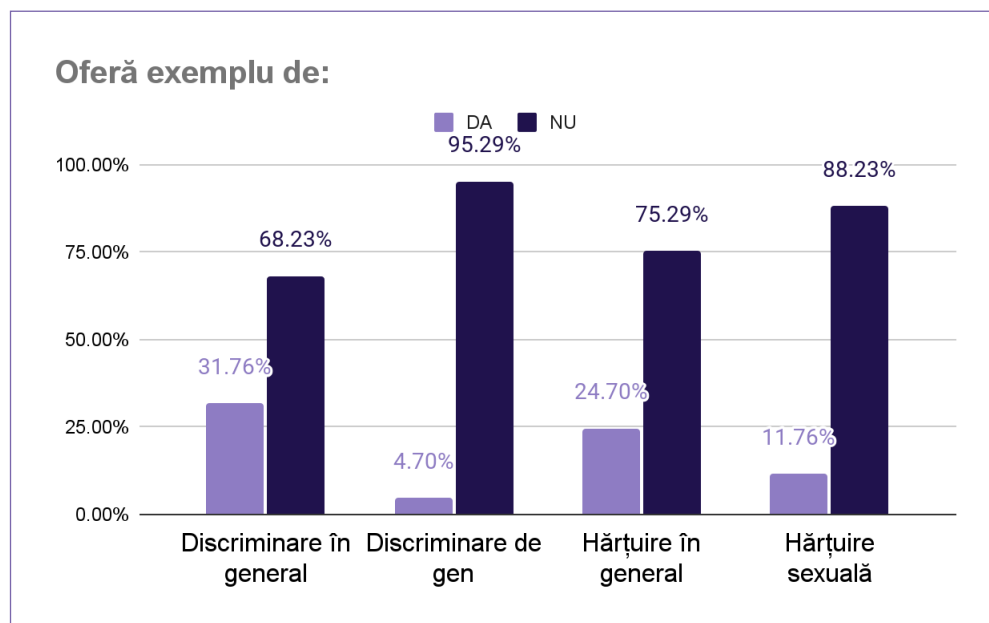
În această definiție observăm cum accentul este pus pe condiționarea instruirii, evaluării sau a altor forme de participare la activitatea universitară. Însă o persoană poate hărțui fără să aibă un scop anume, ci doar pentru că are putere, legitimitate și mecanismele necesare de o face. Trebuie subliniat, deci, că orice faptă de hărțuire sexuală este gravă și nu trebuie încurajată, indiferent de scopul sau obiectivul pe care hărțuitorul îl are.

3.2 Forme ale hărțuirii sexuale și discriminării de gen și exemplificări

Tocmai din cauza lipsei de educație și a sensibilizării față de inegalitățile de gen de care am menționat și mai sus, definițiile pot fi destul de abstracte și greu de înțeles. De multe ori, din cauza prejudecăților și a miturilor pe care le auzim în jurul nostru despre femei, despre rolurile de gen sau despre victime, ajungem să minimalizăm sau să ignorăm unele comportamente de hărțuire sexuală. Spre exemplu, un mit este că hărțuirea sexuală implică doar contactul fizic. De multe ori, glumele sau comentariile cu tentă sexuală sunt minimalizate și chiar ignorate din această cauză. Însă orice formă de hărțuire sexuală poate avea efecte pe termen lung: anxietate, frică, depresie, abandon școlar sau absenteism, tendința de a se izola etc.

Tocmai de aceea, uneori simpla menționare sau definire a fenomenului nu este suficientă. Exemplificarea cu forme concrete poate încuraja studentele și studenții în a identifica mai bine aceste forme și a vorbi despre propriile experiențe. Dintre cele 85 de coduri de etică:

- 31.76% oferă exemple de discriminare în general.
- 4.70% oferă exemple de discriminare de gen.
- 24.70% oferă exemple de hărțuire în general.
- 11.76% oferă exemple de hărțuire sexuală.



Grafic 5: Procentul codurilor de etică care oferă exemple de discriminare la nivel general, discriminare de gen, hărțuire la nivel general, hărțuire sexuală

Universitatea „Dimitrie Cantemir” din Târgu-Mureș exemplifică drept discriminare de gen:

Un alt exemplu elocvent vizează discriminarea de gen indirectă, în condițiile în care, deși majoritatea absolvenților sunt actual absolvenți, și în care învățământul superior se feminizează, posturile de decizie în universități sunt prin excelență ocupate de bărbați, pozițiile academice înalte la fel (profesori universitari, conducători de doctorate). Aceasta este o formă de segregare verticală frecventă în universitățile românești.

Exemplul de sus este un fenomen real ce se regăsește în mediul academic. Însă aceasta este o formă mai degrabă de discriminare structurală, iar în acest sens o soluție ar putea fi cotele de gen - impunerea unui număr minim de femei la nivel de conducere în cadrul universității.

Universitatea Carol Davila din București exemplifică comportamente de hărțuire în general:

Ea constă, de regulă, într-un comportament repetat (amenințări fizice sau verbale, critici umilitoare, avansuri sexuale etc), dar poate consta și în acte singulare, atunci când acestea au natură agresivă (de obicei, de natură fizică).

După cum menționam și anterior, una dintre cele mai comune stereotipuri despre hărțuire este că implică componenta fizică. Astfel, accentuarea acestui lucru în codul de etică nu va face decât să descurajeze sancționarea comportamentelor de hărțuire care implică alte forme, precum mesajele insistente, comentariile,

urmărirea, blocarea accesului ș.a., care deși nu implică contactul fizic, sunt la fel de periculoase.

Universitatea Lucian Blaga din Sibiu exemplifică comportamente de hărțuire sexuală:

Constituie fapte de hărțuire sexuală:

- a. Condiționarea instruirii, evaluării, angajării, promovării sau participării la activitatea universitară de favoruri de natură sexuală.*
- b. Insistența de a fi acceptat, erotic sau sexual, prin scrisori, telefoane sau acostarea unei persoane, atunci când aceasta a precizat clar că nu dorește acest lucru.*
- c. Remarci cu încălcătură sexuală făcute în mod repetat de către o persoană aflată în conducere în fața subordonaților și, deși a fost atenționată, aceasta nu încetează.*
- d. Refuzul unui student/ă să se întâlnească privat cu un cadru didactic și acest lucru afectează felul în care este notat/ă, promovată la examen (același lucru este posibil și între relațiile ierarhice între membrii personalului universității).*
- e. Abordarea în mod sistemic de către un/o student/ă sau grup/grupuri de studenți în locuri comune (cantine, intrarea la cămine) a unei persoane, împrejurare care are drept consecință, evitarea locului respectiv de către cei pentru care comportamentul este indezirabil și ofensator.*
- f. O persoană repetă sistemic enunțuri sexiste, glume cu conotații sexuale sau povestește fantezii sexuale, cei din preajmă neacceptând acest lucru, și protestând împotriva acestui lucru.*
- g. Trimiterea de materiale pornografice și obscene nesolicitate sau nedorite.*
- h. Atingerea fizică cu conotații erotico-sexuale, a unei persoane, fără consimțământul acesteia.*

Exemplificările de mai sus pun responsabilitate pe persoana hărțuită prin formulări precum „a precizat clar că nu dorește acest lucru”, „a fost atenționată”, „cei din preajmă neacceptând acest lucru”. De multe ori, din cauza diferenței de puteri sau din frica că fapta de hărțuire va escalada, o victimă poate să nu exprime în mod explicit refuzul sau să ceară încetarea faptei. Astfel, o persoană hărțuită nu trebuie judecată pentru decizia de a confrunța sau nu hărțuitorul. Din contră, atunci când o persoană dorește să facă o glumă cu tentă sexuală, să trimită o poză intimă, să atingă pe cineva trebuie să se asigure că are acordul celorlalte persoane.

Putem identifica o problemă în aprofundarea tematicii de discriminare de gen și hărțuire sexuală. Simpla menționare a celor 2 fenomene, fără a da o definiție și exemple concrete vor duce la confuzie în rândul studentelor și a studenților, și vor descuraja eventuale victime în apela la comisia de etică.

După cum am menționat, unul dintre tipurile de discriminare de gen este cel multiplu / intersecțional. Fiecare identitate pe care o avem vine fie cu privilegii, fie cu dezavantaje din punct de vedere social. Trebuie subliniat că o persoană care are mai multe identități (precum genul, etnia, rasa, orientare sexuală etc) va fi mai predispusă să se confrunte cu diferite forme de discriminare și hărțuire. Spre exemplu, femeile rome sunt adesea exotizate, fiindu-le atribuite adjective precum

„voluptoasă, exotică, seducătoare, femeie care ia mințile bărbaților”¹⁴. Astfel de caracterizări nu fac decât să justifice comportamentele de hărțuire sexuală asupra femeilor și fetelor române, atribuindu-le lor vina - ar trebui să se aștepte să fie hărțuite sexual datorită sexualității pe care o manifestă și prin care sunt văzute de bărbați. De aceea, se impune o perspectivă intersecțională, care să ia în considerare experiențele diverse pe care femeile le au. În acest sens, doar 6 dintre codurile de etică, adică 7.05%, menționează sau iau în considerare intersecționalitatea.



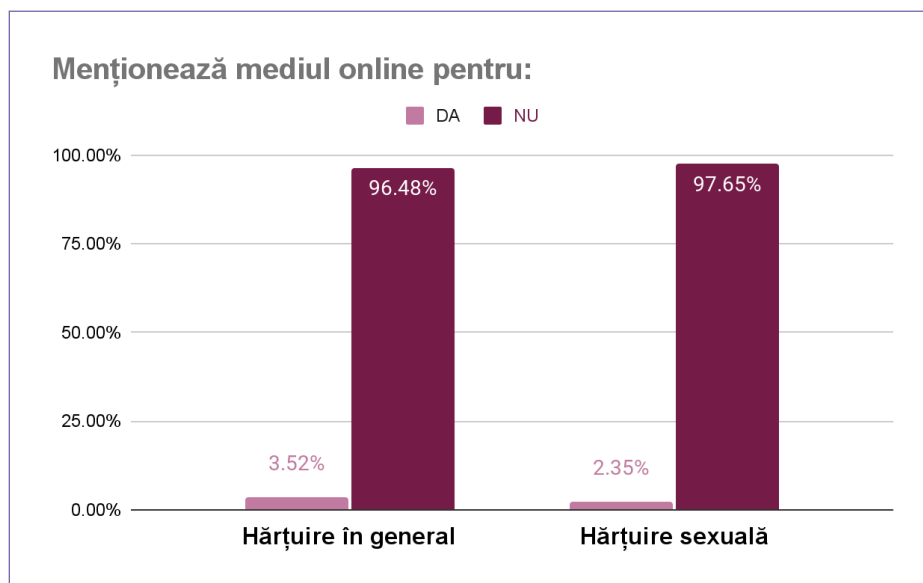
Grafic 6: Procentul codurilor de etică care menționează / au o perspectivă intersecțională

3.3 Granițele hărțuirii sexuale în mediul academic

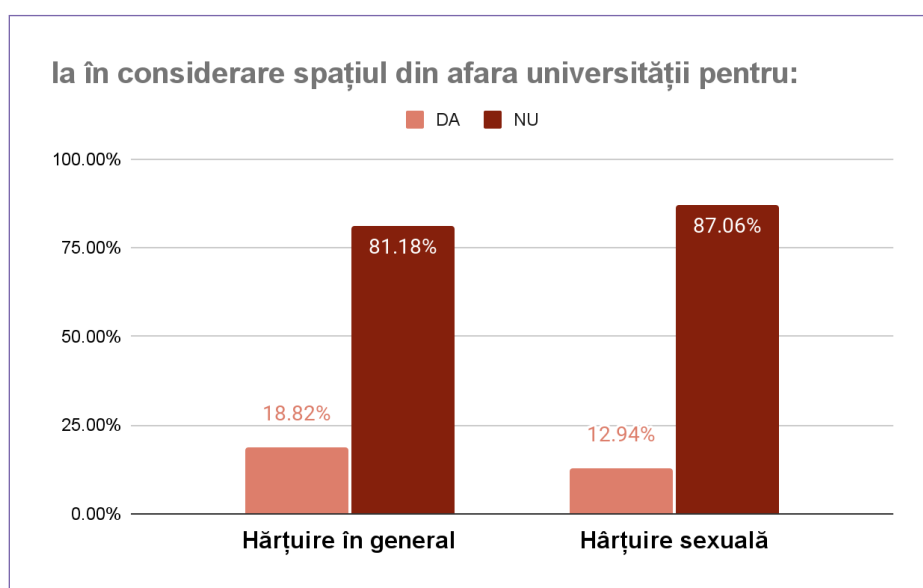
Ca urmare a dezvoltării tehnologice, dar și a contextului pandemiei în care cursurile universitare s-au mutat online, formele de hărțuire sexuală au început să apară tot mai mult pe rețelele de socializare, mail-uri, aplicații de chat și orice ține de mediul online. Spre exemplu, o nouă practică apărută a fost accesarea grupurilor de Whatsapp de la diferite facultăți, specializări, grupe pentru a lua numărul studentelor fără consimțământul lor, cu scopul de a transmite insistent mesaje cu tentă sexuală, iar în unele cazuri trimiterea de poze intime. Acestea sunt forme mai noi de hărțuire, pe care universitățile eșuează să le reglementeze în codurile de etică. Doar 3 din cele 85 de coduri (3.52%) menționează hărțuirea generală online, dar și mai rău, doar 2.35% menționează hărțuirea sexuală online.

Acest lucru are legătură, de asemenea, cu delimitarea dintre spațiul fizic universitar și spațiul extern. De multe ori, profesorii, aflați într-o poziție de putere clar dezavantajoasă pentru studenți, apelează la diferite medii din afara spațiului fizic universitar pentru a hărțui: prin tabere studențești, practică, ieșiri recreative cu studenții, online (pe chat-uri sau rețele de socializare). Tocmai de aceea, pentru persoanele hărțuite este și mai greu să identifice care este limita de raportare, la cine pot apela și cu cine pot vorbi. 18.82% dintre coduri menționează sau iau în considerare faptele de hărțuire din afara universității, și doar 12.94% pentru hărțuirea sexuală.

¹⁴ <https://seemeasiam.files.wordpress.com/2010/05/priveste-ma-asa-cum-sunt.pdf>



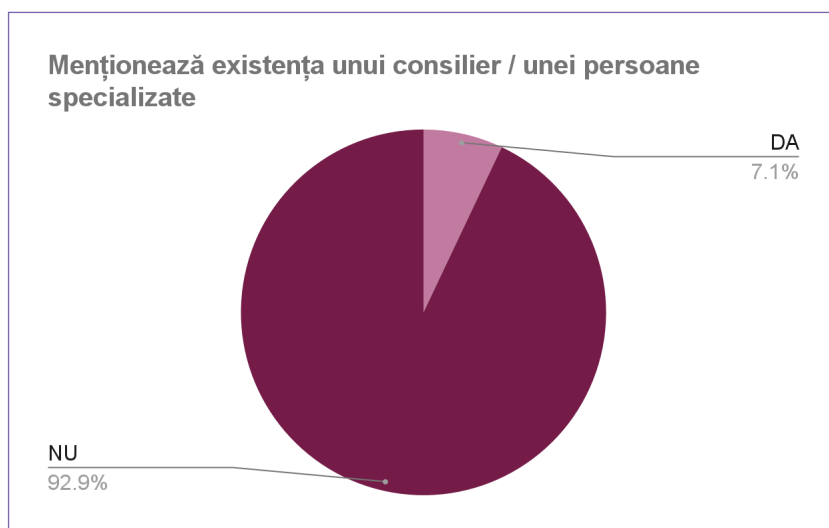
Grafic 7: Procentul codurilor de etică care menționează / iau în considerare mediul online pentru hărțuire la nivel general și hărțuire sexuală



Grafic 8: Procentul codurilor de etică care menționează / iau în considerare spațiul din afara universității pentru hărțuire la nivel general și hărțuire sexuală

O altă problemă atunci când vorbim despre hărțuirea sexuală este lipsa unui personal care să fie sensibilizat la această temă și care să reacționeze într-un mod în care să facă persoana hărțuită să se simtă în siguranță. Din păcate, **în societatea noastră există o puternică cultură de blamare a victimei.** De multe ori auzim în jurul nostru: „lasă, nu este atât de grav”, „cu ce erai îmbrăcată?”, „ești sigură că nu ți s-a părut?”. O astfel de atitudine nu face decât să descurajeze o persoană să vorbească despre experiența sa și poate accentua sentimentele negative, precum frică, rușine, anxietate etc. În acest sens, este esențial existența unui personal specializat, la care o persoană care s-a confruntat cu hărțuire sexuală să poată apela în cadrul universității. Aspectul financiar este important. În lipsa unui sprijin gratuit de consiliere sau terapie din

partea universității, pentru studențe și studenți este dificil să acceseze aceste servicii cu plată pentru că majoritatea ori nu au posibilitatea de a lucra din cauza programului universitar, ori prioritizează alte nevoi esențiale precum cazare, mâncare ș.a. Luând în considerare acest lucru, doar **6 coduri de etică din 85** menționează existența unui consilier sau unei persoane specializate care pot ajuta studențele și studenții în depunerea unei sesizări.



Grafic 9: Procentul codurilor de etică care menționează existența unui consilier / unei persoane specializate

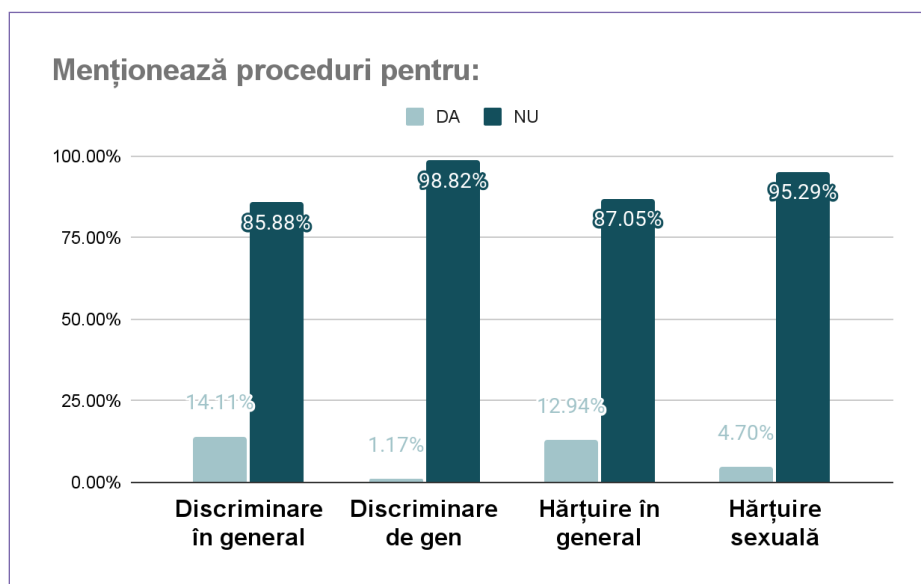
3.4 Reglementări și sancțiuni prevăzute de universități

Mai departe, am analizat reglementările. Implementarea unor prevederi specifice și clare pot descuraja aceste comportamente de abuz și pot încuraja victimele să înceapă demersurile necesare pentru a sesiza a faptele de hărțuire.

Din codurile de etică analizate, un număr de 11 (14.11%) au prevederi pentru discriminare în general și un singur cod are prevederi pentru discriminarea de gen. Mai mult, când ne uităm și mai aplicat, 4 dintre coduri au prevederi pentru hărțuire în general și doar 3 pentru hărțuirea sexuală. Identificăm aici, deci, o lipsă majoră de prevederi pentru hărțuirea sexuală. După cum menționam și anterior, formele și efectele hărțuirii sexuale sunt unele specifice, iar de multe ori studențele și studenții nu știu cum să se raporteze la aceste forme de abuz cu care se confruntă. Spre exemplu, din discuțiile pe care le-am avut cu peste 200 de tinere și tineri prin intermediul proiectului, o parte bună – dacă nu majoritatea, nu știau cum să se raporteze la formele mai „subtile” de hărțuire sexuală (ex: glume, comentarii cu tentă sexuală, priviri insistente etc), nu știau dacă aceste forme sunt sancționabile sau nu, și dacă da – sub ce categorie se regăsesc, cum pot fi trase la răspundere persoanele care hărțuiesc ș.a. Înțelegem, astfel, de ce este important să avem menționat clar, și mai ales, în funcție de statutul din cadrul mediului academic o serie de prevederi privind acest fenomen.

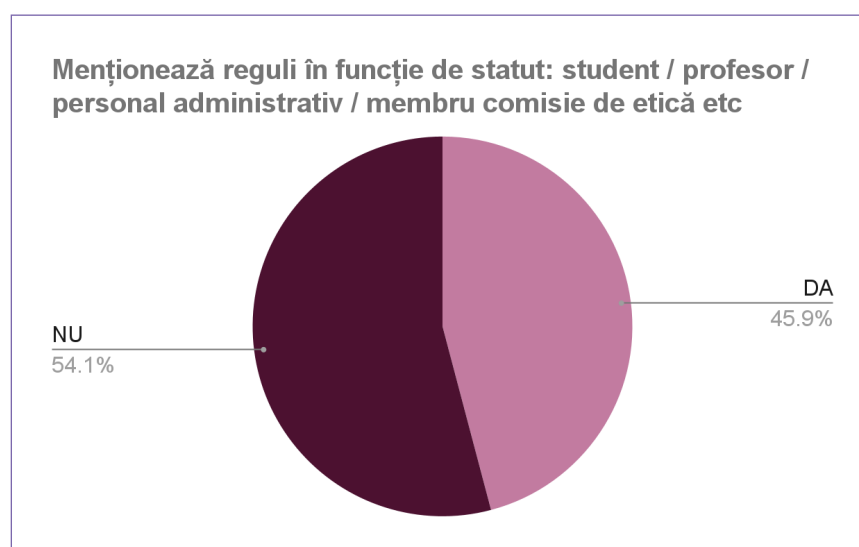
Astfel, relațiile de putere dintre membrii comunității academice trebuie luate în calcul atunci când sunt reglementate situațiile de hărțuire și discriminare. Tocmai această diferență de putere dintre membrii comunității academice, de exemplu

Între un cadru didactic și o studentă sau personal auxiliar și personal de conducere vor genera un avantaj pentru cei în poziții ierarhice superioare.. Trebuie să subliniem că persoana aflată în poziție de putere are mecanismele necesare pentru a intimida victima: de multe ori apelează la glume care diminuează gravitatea faptelor, abuzează de autoritatea și legitimitatea carismatică pentru a denigra victima și a influența ceilalți colegi în a nu crede și a izola persoana care a fost hărțuită.



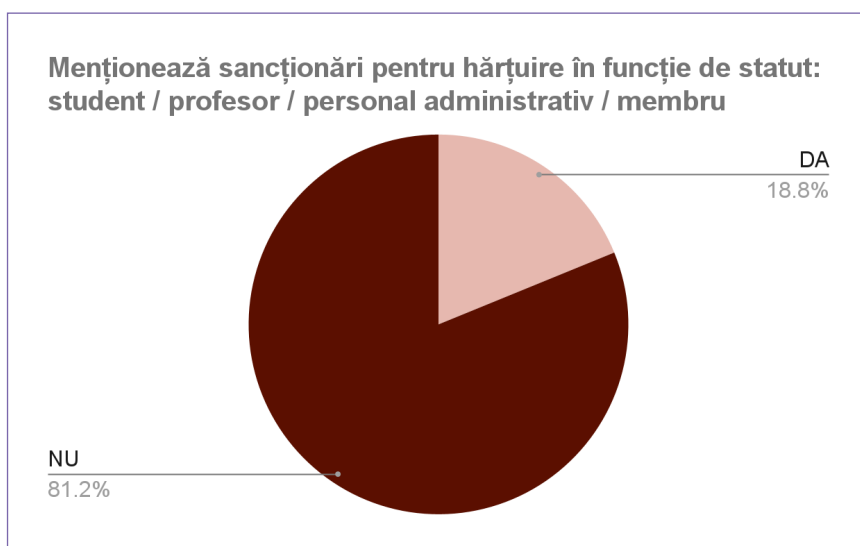
Grafic 10: Procentul codurilor de etică care menționează proceduri specifice pentru discriminare la nivel general, discriminare de gen, hărțuire la nivel general și hărțuire sexuală

Delimitarea unor reguli și crearea unor sancțiuni specifice pentru persoanele aflate în poziții de putere în mediul universitar sunt măsuri esențiale pentru combaterea hărțuirii sexuale. În prezent, în 39 coduri (45.88%) sunt menționate reguli specifice în funcție de statut, însă de cele mai multe ori se concentrează pe subiecte precum plagiat, conflict de interes, pregătirea cursurilor și în foarte puține cazuri este abordată hărțuirea sexuală.



Grafic 11: Procentul codurilor de etică care menționează reglementări în funcție de statut: student / profesor/ personal administrativ / membru comisie de etică etc.

În privința sancțiunilor, de cele mai multe ori sunt prezentate succint, generalist și în doar 18.82% din cazuri sunt menționate clar în funcție de statut (profesor, personal auxiliar, student etc), asta însemnând în doar 16 coduri. Ce mai putem observa este abordarea extremă în cazul sancțiunilor pentru studenți: în cele mai multe cazuri avem 2 opțiuni - fie avertisment, fie exmatricularea. Este clar că o astfel de abordare nu ia în serios nuanțele și gravitatea faptelor de încălcare a codului etic și, mai specific, faptele de hărțuire sexuală. Acest lucru se traduce, desigur, într-o rezolvare superficială: exmatricularea este o măsură foarte rar folosită, iar avertismentul are de cele mai multe ori o prea mică influență. Mai mult, din punct de vedere legislativ, este mai ușor să exmatriculezi un student decât să încetezi contractul de muncă a unui cadru didactic. Putem observa, deci, încă o manieră prin care repercusiunile asupra studentelor și a studenților sunt mai ușor de implementat, în timp ce comportamentele cadrelor didactice sunt mult mai greu de sancționat prin reglementările actuale. Acest dezechilibru se adaugă la cel explicat anterior, unde o persoană aflată în poziție de putere are deja anumite avantaje față de o studentă/un student.



Grafic 12: Procentul codurilor de etică care menționează sancționări pentru hărțuire în funcție de statut: student / profesor/ personal administrativ / membru comisie de etică etc

În cele mai multe coduri de etică, putem regăsi următoarele sancțiuni:

Sancțiunile disciplinare care se pot aplica personalului didactic și de cercetare sunt următoarele:

- a) avertisment scris;
- b) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control;
- c) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control, ca membru în comisii de doctorat, de master sau de licență;
- d) destituirea din funcția de conducere din învățământ;
- e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

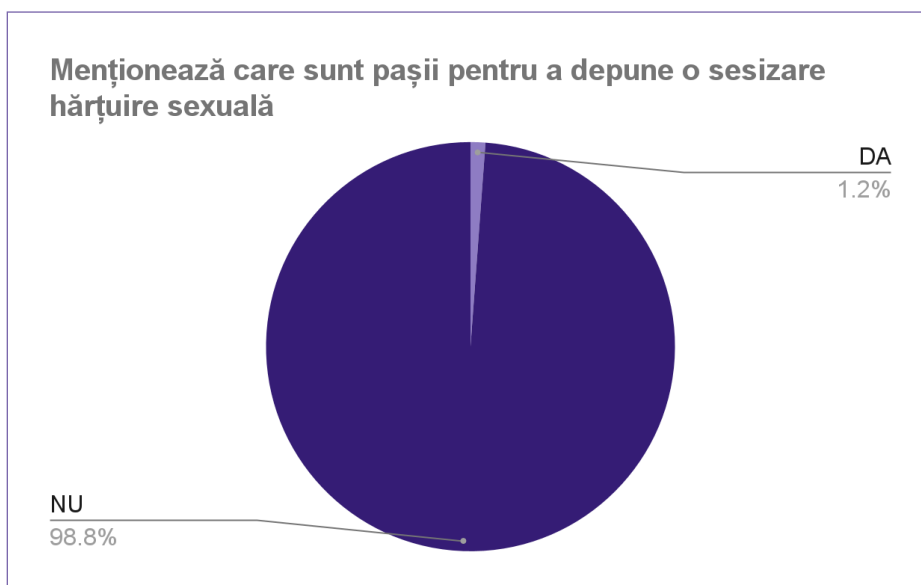
Sanctiunile care se pot aplica de către Comisia de etică și deontologie profesională și universitară studenților și studenților - doctoranzi pentru încălcarea eticii universitare sunt următoarele:

- a) advertisement scris*
- b) exmatriculare*
- c) alte sancțiuni prevăzute de Codul de etică și deontologie profesională universitară.*

Mai trebuie menționat, de asemenea, că lipsesc măsurile care au rol educațional. Implementarea unor măsuri de tipul „participarea la cursuri de informare și conștientizare cu privire la hărțuirea sexuală și discriminarea de gen”, „participarea la sesiuni cu un consilier / specialist”, „ore de muncă în folosul universității” nu doar vor sancționa fapta, dar, în același timp, vor duce la educarea și sensibilizarea pe această temă, acest lucru depinzând bineînțeles de gravitatea faptei.

3.5 Sesizarea cazurilor - când, cum și către cine

După cum am menționat anterior, putem observa o problemă în ceea ce privește procesul de sesizare a faptelor de hărțuire sexuală către comisia de etică. O explicație în acest sens este lipsa reglementării și definirii clare a acestui fenomen, pe care deja am expus-o prin cifre, mai sus. Însă dincolo de acest aspect, studentele și studenții nu știu care sunt pașii necesari pentru a depune o sesizare. Uitându-ne la cele 85 de coduri de etică, doar 23,52% explică pașii. Însă și aici, este la nivel general, în cele mai multe cazuri atenția se duce către sesizări pentru plagiat, conflict de interes și alte aspecte care țin mai mult de rezultate academice și mai puțin de siguranța fizică și mentală a studentelor și studenților. Un singur cod de etică menționează pașii necesari pentru o sesizare în cazul unei fapte de hărțuire sexuală.



Grafic 13: Procentul codurilor de etică care menționează care sunt pașii pentru a depune o sesizare pentru o faptă de hărțuire sexuală

Universitatea „Dimitrie Cantemir” din Târgu-Mureș prezintă tema hărțuirii sexuale astfel:

Măsuri la nivelul universității și facultăților

Comisia de etică universitară sesizată cu astfel de cazuri cooperează cu un/o specialist/ă.

Facultățile își stabilesc, atât din rândul studenților, cât și al cadrelor didactice, consilieri pentru astfel de probleme (avocatul studenților, ofițerul pentru acțiuni afirmative) precum și un organism care se ocupă de siguranța mediului universitar (în cămine și în incinta universității);

Universitățile trebuie să facă publice modalitățile de adresare și de rezolvare a unor astfel plângeri, precum și persoanele desemnate să ofere consiliere.

Cum trebuie reacționat în caz de hărțuire sexuală?

De obicei persoanele care hărțuiesc nu încetează până nu li se trage atenția sau nu sunt sancționate, iar victimele hărțuirii se sfiesc să povestească astfel de experiențe de teamă că nu vor fi crezute sau că vor fi condamnate că au avut un comportament provocator care a atras hărțuirea. Prin urmare este necesar ca persoanele afectate de astfel manifestări să fie încurajate să reclame astfel de cazuri. Ignorarea și minimalizarea cazurilor de HS nu le face să dispară, ci dimpotrivă, conduc la creșterea incidenței lor.

Hărțuirea sexuală poate fi oprită prin acțiuni persoanele direct: Răspunsuri direct, răspicat (tranșant) negative din partea celor afectați, fără zâmbete sau intimidare. Dezaprobarea trebuie comunicată clar;

Dacă este greu să vorbim unui hărțuitor, îi putem scrie solicitându-i să înceteze, păstrând o copie datată a scrisorii și consultând în acest sens consilieru/a pe probleme de hărțuire.

Comisia de etică universitară trebuie să păstreze un dosar al faptelor, pentru a putea verifica eventuala repetiție din partea aceleiași persoane.

Tentativa de corupere sexuală poate să fie oprită printr-un mod asemănător.

Răspunsul la incidente

Dacă cineva să consideră afectat de HS se adresează persoanei desemnate să rezolve astfel de cazuri printr-o rezoluție potrivită și promptă (informală sau formal-disciplinară). O rezolvare informală înseamnă medierea unui acord între părți, cu sau fără ca ele să se întâlnească direct. O plângere formală este adresată unui organism desemnat de către Senatul universității să propună rezoluții disciplinare, în cazul nostru, Comisia de etică universitară, în cooperare cu un jurist.

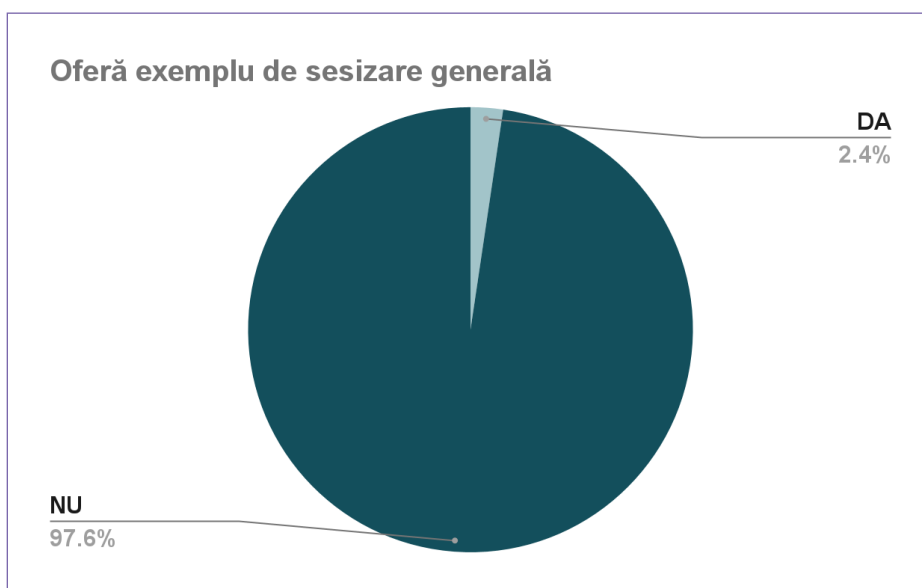
Observăm astfel intenția universității de a trage la răspundere faptele de hărțuire sexuală și de a oferi îndrumare persoanelor hărțuite. Cu toate acestea, este important de subliniat că responsabilitatea nu trebuie pusă niciodată asupra persoanei hărțuite. Unul dintre stereotipurile cele mai des întâlnite despre hărțuirea sexuală este că actele ar înceta dacă persoana hărțuită ar zice clar „NU”. Acest fenomen, cunoscut drept blamarea victimei, nu doar că minimalizează responsabilitatea agresorului, dar afectează în mod negativ persoana hărțuită. De cele mai multe ori, o persoană

care trece printr-o astfel de experiență este deja într-o situația vulnerabilă și poate avea stări de frică, anxietate etc. Mai mult, când luăm în considerare dezechilibrul de putere care se crează atunci când o studentă este hărțuită de un cadru didactic, cel mai probabil nu se va simți comod sau în siguranță pentru a verbaliza acest lucru.

Deși de cele mai multe ori este vizibil când o persoană se simte incomod în urma comentariilor, gesturilor, actelor cu tentă sexuală, poate apărea întrebarea „cum îmi dau seama atunci?” În acest sens, pentru a înțelege mai ușor, trebuie să ne referim la conceptul de consimțământ. Consimțământul, adică acordul, trebuie să fie: liber exprimat, în cunoștință de cauză, acordat cu un scop specific, acordat explicit și într-un mod pozitiv (de exemplu un „da” ezitant sau un „cred” nu trebuie interpretat ca un acord), trebuie să folosească un limbaj accesibil și poate fi retras în orice moment. Astfel, atunci când o persoană dorește să facă o glumă cu tentă sexuală, să atingă pe cineva, să trimită conținut intim, ș.a., trebuie să se asigure întâi că are consimțământul celeilalte persoane. În niciun caz nu trebuie acționat și abia apoi să fie așteptat acceptul sau refuzul persoanei.

De ce este necesar să fie menționați pașii pentru depunerea unei sesizări specific pentru o faptă de hărțuire sexuală? Față de alte fapte deja menționate, precum plagiatul - care are o modalitatea facilă de a proba actul, hărțuirea sexuală presupune un proces mult mai sensibil din punct de vedere emoțional, dar și demonstrativ. Uneori strângerea de probe poate fi dificilă când implică forme orale sau mai „subtile” de hărțuire: spre exemplu, glumele sau comentariile de natură sexuală pe cale orală sunt mai greu de demonstrat. În acest sens o persoană hărțuită ar trebui să știe că existența unui martor îi ajută cazul semnificativ. Mai mult, existența unui consilier și anonimitatea sesizării sunt informații care ar putea încuraja, din punct de vedere psihic, o studentă în a acționa și a depune o sesizare.

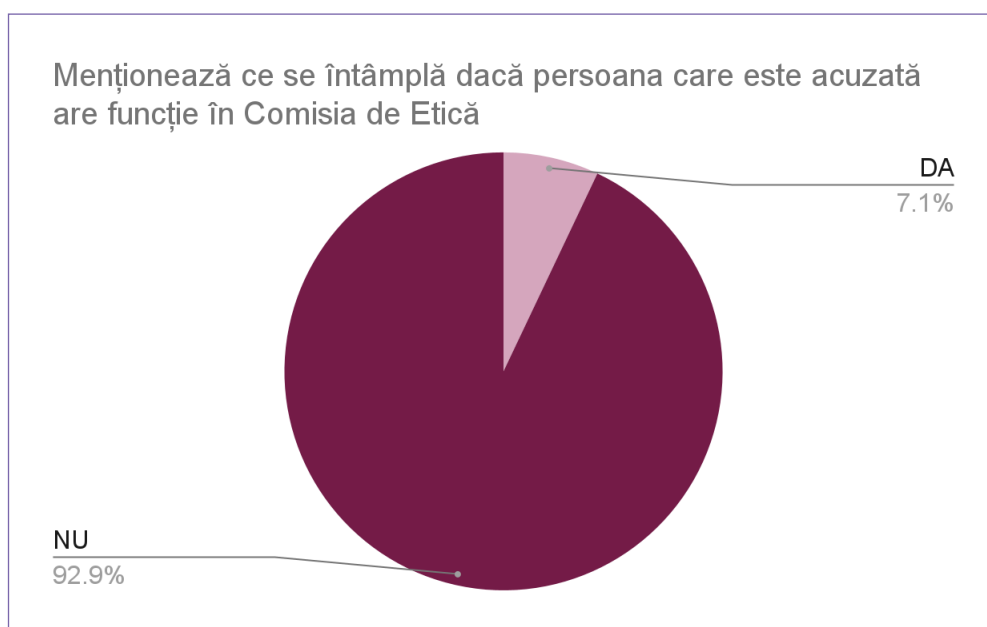
În urma sesiunilor de sensibilizare și conștientizare despre hărțuire sexuală și discriminare în universități am observat că majoritatea studentele și studenții nu știu cum trebuie formulată o sesizare. Astfel, pentru a veni în ajutorul persoanelor hărțuite și pentru a simplifica procesul de depunere a unei sesizări, este necesară existența unui model în codul de etică. În prezent doar 2.35% din coduri oferă un exemplu de sesizare în general, iar niciunul pentru cazurile de hărțuire sexuală.



Grafic 14: Procentul codurilor de etică care oferă exemplu de sesizare generală

3.6 Etica Comisiei de Etică

În ceea ce privește comisia de etică, doar 4,70% oferă detalii despre membrii săi - aici ne referim că oferă doar numele membrilor. Transparența asupra comisiei, dar și o eventuală listă cu numele și datele de contact a membrilor pot oferi mai multă încredere studentelor în a depune o sesizare. Mai mult, trebuie luat în considerare că tocmai această comisie are puterea importantă de a sugera sancțiuni sau nu pentru un agresor. În acest sens, ne-am întrebât ce se întâmplă dacă persoana care a hărțuit face parte chiar din comisia de etică. Doar 6 coduri (7.05%) prevăd proceduri sau măsuri în cazul în care acuzatul este membru al comisiei, dar mai degrabă la nivel general. Acest context este încadrat de cele mai multe ori sub ideea de abuz de putere și prevede în majoritatea cazurilor că decizia se va lua prin votul comisiei. Trebuie subliniat că în cazurile de hărțuire sexuală este retraumatizant pentru o persoană să fie pusă față în față cu hărțuitorul său. Mai mult, este evident că nu poate fi luată o decizie obiectivă, deci membrul ar trebui exclus din caz în mod automat.



Grafic 15: Procentul codurilor de etică care menționează ce se întâmplă dacă persoana acuzată are funcție în Comisia de Etică

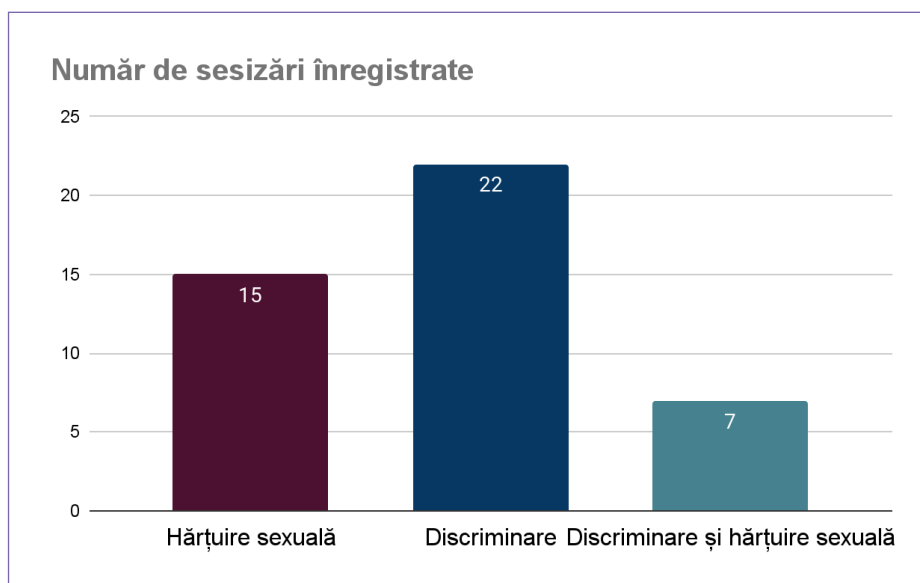
4 Hărțuirea sexuală în cifre: ultimii 5 ani în universitățile din România

Prin această analiză ne-am propus o mai bună înțelegere a nivelului de raportare a fenomenului la nivelul universităților. Astfel, am solicitat celor 54 de universități publice, în baza legii 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public, informații privind situația statistică a sesizărilor referitoare la hărțuire sexuală și/sau discriminare din ultimii 5 ani universitari (2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 și 2020-2021), specificând numărul acestora și date defalcate privind genul autorilor și persoanelor hărțuite sau discriminate, dacă persoanele sunt minore sau majore (femei, bărbați, majore, minore), relația dintre persoana hărțuită și autor (cadru didactic/student, student/student, cadru didactic/cadru didactic, cadru didactic/personal auxiliar etc.). Menționăm că unele dintre răspunsurile date de universități nu specifică genul autorilor sau victimelor, de aceea au fost încadrate în categorii separate. De asemenea, unele dintre răspunsuri nu precizează dacă se face referire la hărțuire sau discriminare în cazurile semnalate, iar acestea au fost de asemenea încadrate în categorii separate.

Am solicitat, de asemenea, precizări referitoare la activitatea Comisiei de Etică în privința modului de sesizare (cum se fac sesizări, dacă se poate autosesiza comisia, care sunt pașii ulteriori sesizării și dacă există un model de sesizare disponibil) și a procedurii de soluționare sau motivului nesoluționării cazurilor de hărțuire sexuale raportate (ex. lipsa probelor, lipsa sancțiunilor corespunzătoare, lipsa de proceduri clare privind raportarea și depunerea plângerilor privind hărțuirea sexuală), incluzând rapoartele de activitate aferente. În vederea elaborării unei analize care să reflecte cât mai mult experiența trăită de membrii comunității academice, în ceea ce privește accesul la informații, în analiza datelor am inclus doar răspunsurile explicite primite din partea universităților, nu și trimerile la site, Codul de Etică, Regulament ș.a.m.d. O parte considerabilă din răspunsurile primite au fost ambigue, trimițând către diverse documente/regulamente interne (la rândul lor precare în informație). În situația unei persoane care a trecut printr-o situație de hărțuire sexuală și dorește să cunoască pașii pe care îi are de întreprins în vederea raportării, aceste tipuri de răspunsuri lipsite de claritate ar putea constitui un motiv pentru a descuraja respectiva persoană să își facă dreptate.

Am primit răspunsuri la solicitare de la 51 de universități, în timp ce 2 dintre acestea nu au răspuns (SNSPA și Universitatea de Arhitectură și Urbanism „Ion Mincu” din București), iar una a refuzat să transmită informațiile privind situația sesizărilor (Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară din București). Marea majoritate a universităților nu au precizat în răspunsurile date informațiile solicitate privind activitatea Comisiei de Etică. Toate informațiile solicitate au fost verificate și independent de răspunsurile primite, direct pe site-urile universităților, iar recomandările elaborate au în vedere într-o mare măsură și calitatea experienței de navigare a website-urilor universităților - respectiv accesibilitatea informațiilor privind mecanismul de sesizare și soluționare.

4.1 Analiza sesizărilor referitoare la hărțuire sexuală și discriminare de gen



Grafic 16: Numărul de sesizări înregistrate în perioada 2016-2021

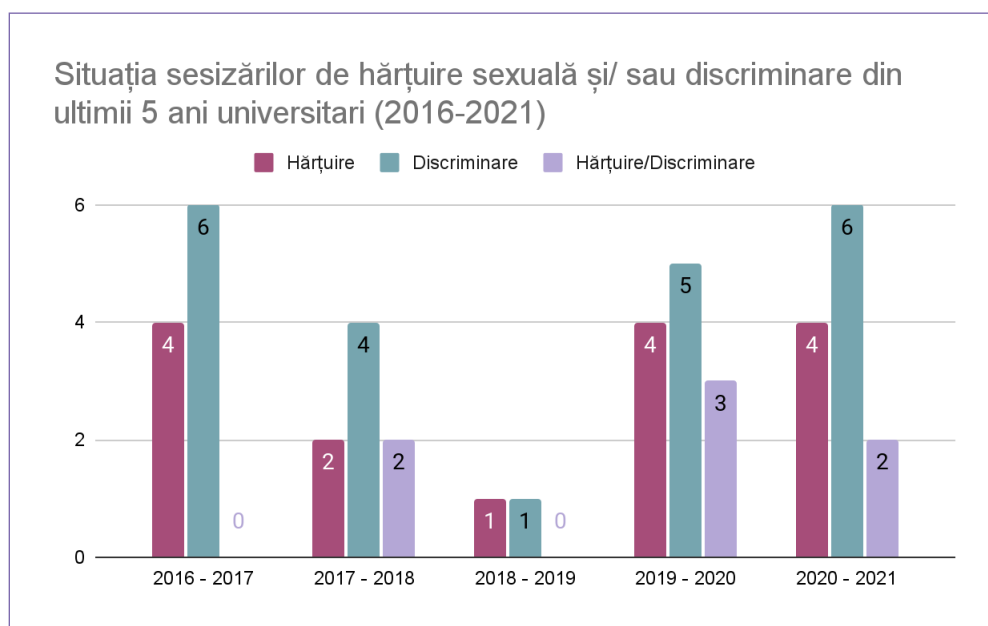
Dintre cele 52 de universități respondente doar 15 au declarat că au înregistrat sesizări privind cazuri de hărțuire sexuală și/sau discriminare în perioadele specificate, reprezentând un procent de 28,85% din total. Dintre acestea, menționăm 15 sesizări privind hărțuirea sexuală, 22 privind discriminarea și 7 despre care nu s-a specificat dacă au făcut referire la discriminare sau hărțuire. Dintre acestea, cele mai multe au fost înregistrate pe parcursul anilor universitari 2020-2021 și 2019-2020, urmate de 2016-2017, cu 12, respectiv 10 sesizări. Astfel, comparând evoluția statistică nu se poate determina dacă există o îmbunătățire în timp a nivelului de raportare a fenomenului numai în baza datelor existente.

Totuși, putem observa începând cu amplificarea mișcării #metoo în 2017 o mai bună vizibilitate a fenomenului petrecut în spațiul universitar, discuțiile din spațiul public incluzând numeroase relatări referitoare la autori cadre universitare. Cele mai vizibile mărturii online ale victimelor abuzurilor au întâmpinat valuri de reacții negative, respingând necesitatea asumării unor atitudini de zero toleranță față de fenomen, și invocând existența unei legi împotriva hărțuirii sexuale, de altfel rudimentare și deficitară ca protecție suficientă. Spre deosebire de legislația altor state, Codul Penal prevede că hărțuirea sexuală „trebuie să aibă loc în mod repetat (ceea ce înseamnă că în instanță victimele trebuie să demonstreze cu probe caracterul repetitiv al hărțuirii)”. De asemenea, în ciuda multiplelor modificări asupra formei legii, „legiuitorii români merg pe principiul că hărțuirea se referă la un comportament care mai degrabă prin repetarea sa le deranjează pe victime, ci nu prin natura și caracterul acțiunii”¹⁵. În lipsa asumării unor schimbări semnificative la nivel instituțional sau legislativ în timp, s-au creat spații online mai restrânse și mai sigure de împărtășire a experiențelor de hărțuire și semnalare a posibilor abuzatori.¹⁶

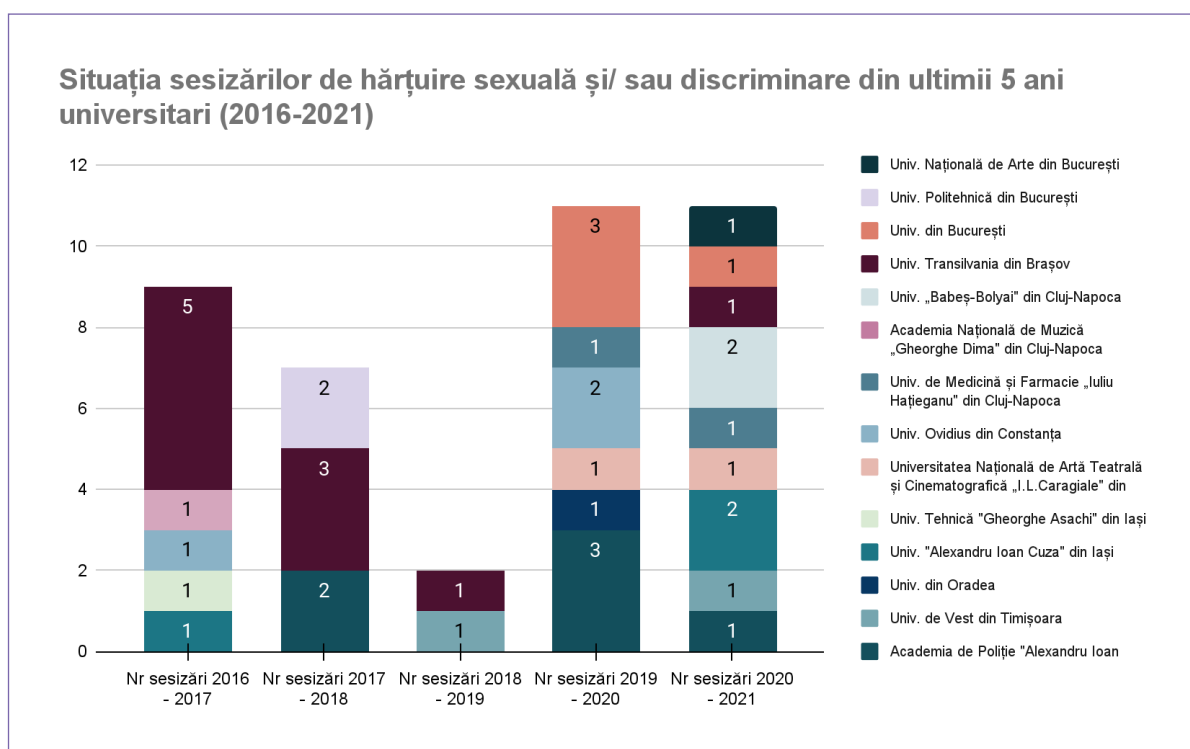
¹⁵ <https://www.elle.ro/lifestyle/de-ce-e-hartuirea-legala-si-acceptata-romania-566161>

¹⁶ <https://www.vice.com/ro/article/qjb77p/grup-privat-facebook-romancele-invata-apere-de-abuzuri>

În 23 de cazuri, autorul a fost un cadru didactic, iar persoana hărțuită și/sau discriminată student/ă. În alte 10 cazuri abuzul a fost înfăptuit de către cadre didactice față de alte cadre didactice.



Grafic 17: Situația sesizărilor de hărțuire sexuală și/ sau discriminare din ultimii 5 ani universitari (2016-2021)

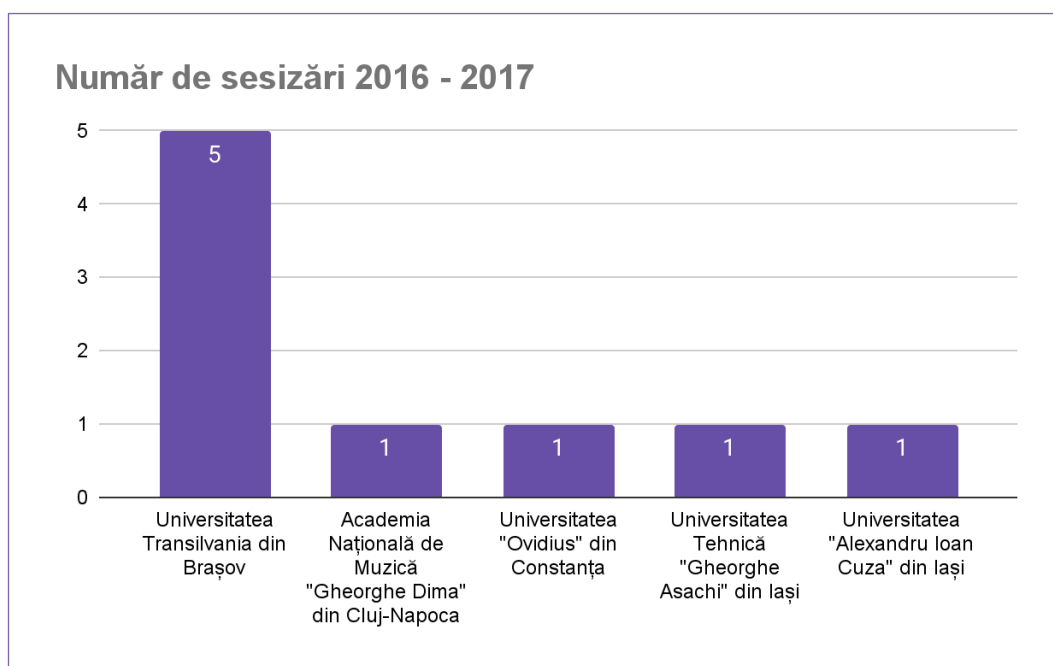


Grafic 18: Situația sesizărilor de hărțuire sexuală și/ sau discriminare din ultimii 5 ani universitari (2016-2021)

Observăm totuși în Graficul 18 o creștere a numărului de universități din care provin sesizările, cu 7, respectiv 10 universități în ultimii doi ani. Este important de amintit că în perioada anterior menționată (2019-2020 - 2020-2021) atât cursurile cât și parte din activitatea administrativă universitară au avut loc online ca urmare a restricțiilor impuse de autorități în contextul crizei generate de COVID-19. Având în vedere că din informațiile puse la dispoziție despre cazurile raportate nu reiese dacă actele de hărțuire s-au petrecut online sau în persoană și neavând informații despre cazuri în care Comisia de Etică s-a autosesizat, nu putem corela automat ușoară creștere a nivelului de raportare cu un grad mai mare de încredere instituțională resimțită de persoanele care au depus sesizări.

În lipsa unor comunicate oficiale în acest sens nu se poate presupune o mai bună abordare a fenomenului la nivel instituțional. Cel mult, **putem corela această creștere a numărului de sesizări cu prezența mai mare a discursului de conștientizare a fenomenului și destigmatizare a victimelor pe agenda publică.**

4.2. Situația statistică între 2016 și 2021 și abordări ale cazurilor

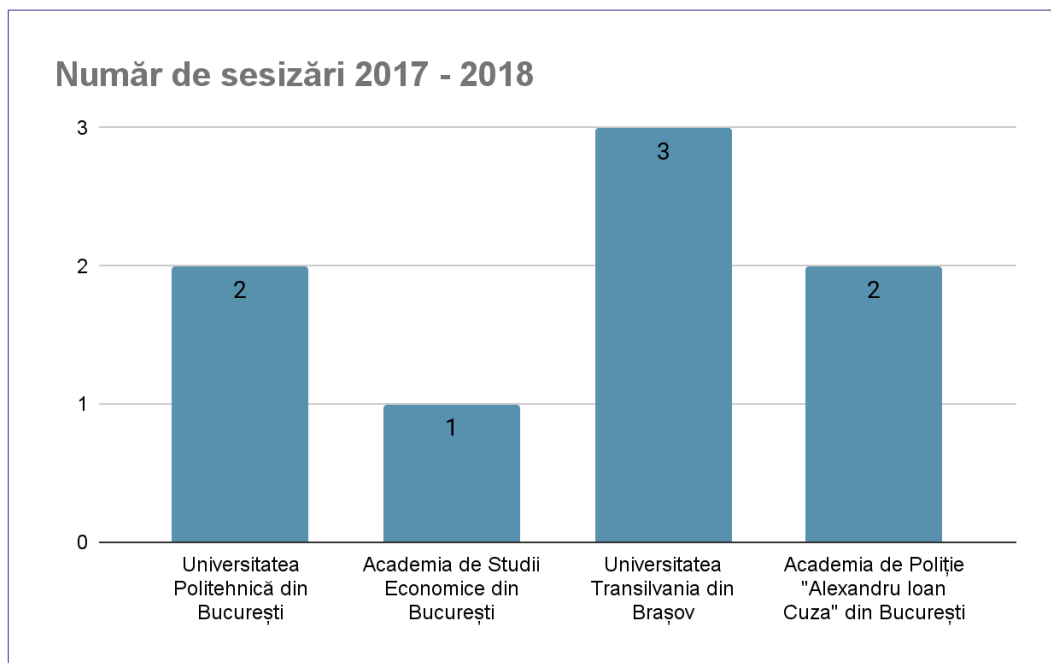


Grafic 19: Număr de sesizări 2016-2017

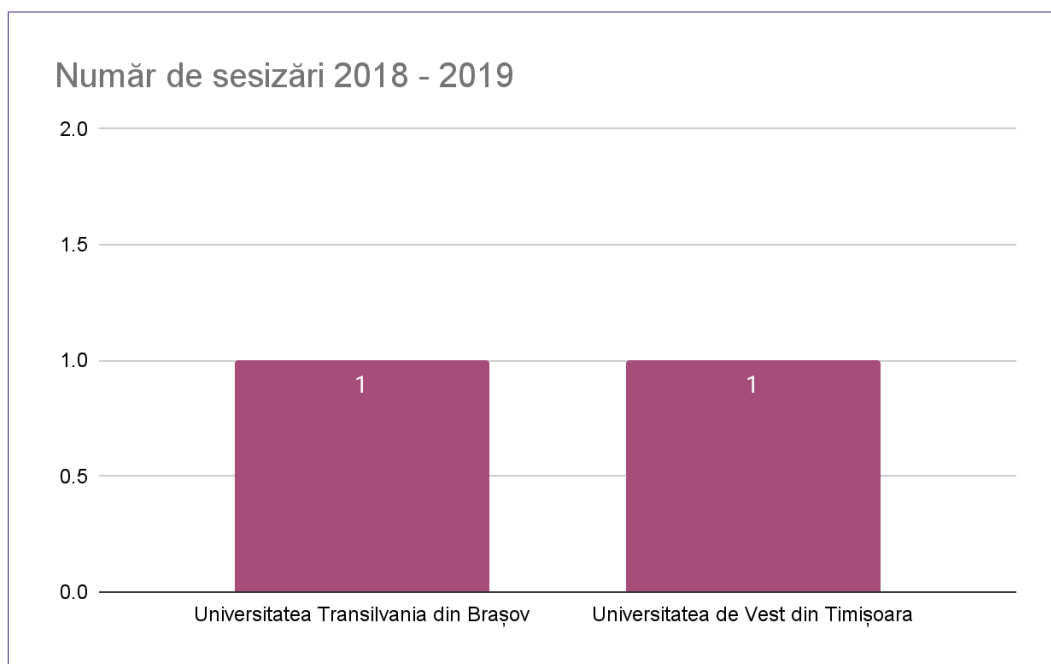
Este important de precizat că un număr mai mare de sesizări înregistrate de către o universitate nu indică în mod automat o amploare mai mare a fenomenului.

Data fiind discrepanța dintre numărul cazurilor raportate și estimările despre amploarea fenomenului bazate pe datele obținute în cadrul studiilor exploratorii, numărul poate fi atribuit, printre altele, transparenței instituționale mai mare sau mecanismelor de raportare mai accesibile. Aceste aspecte sunt aprofundate în capitolul dedicat analizei Codurilor de Etică.

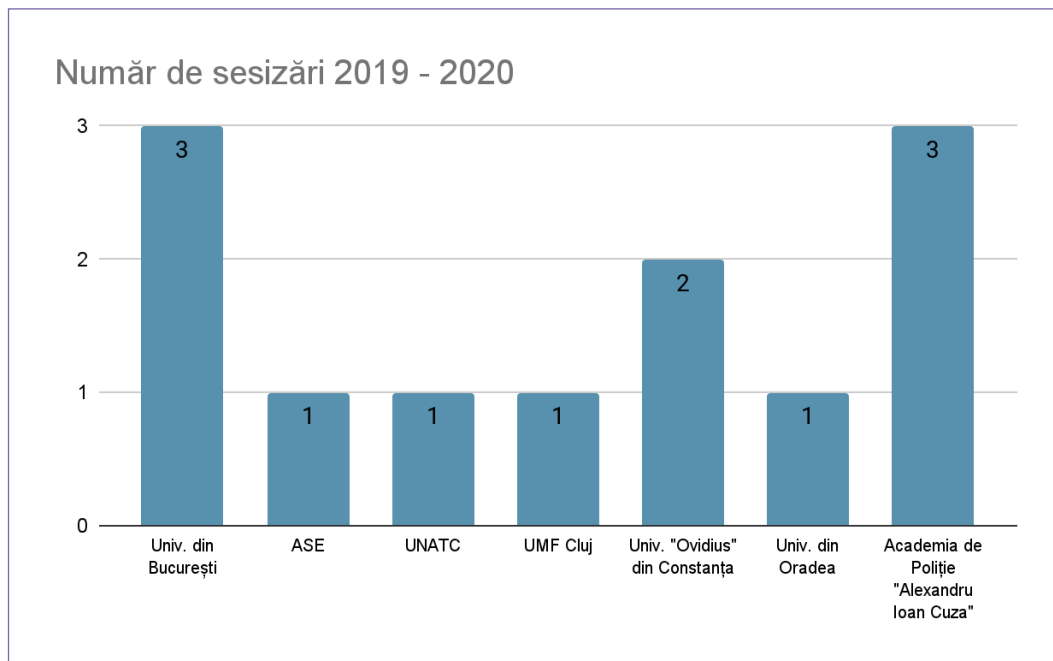
Deși Universitatea Transilvania din Brașov a înregistrat cele mai multe sesizări, acest fapt nu ar trebui interpretat ca un indicator principal al dimensiunii fenomenului în cadrul universității. De asemenea, dată fiind folosirea numărului de sesizări ca indicator grafic nu avem o reprezentare numerică vizuală a numărului de persoane afectate, spre exemplu, în cazul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași sesizarea a fost adresată de mai multe persoane, atât studenți cât și cadre didactice indicând același autor.



Grafic 20: Număr de sesizări 2017-2018



Grafic 21: Număr de sesizări 2018-2019



Grafic 22: Număr de sesizări 2019-2020



Grafic 23: Număr de sesizări 2020-2021

Mai mult, există universități despre care perpetuarea unui mediu nesigur pentru studenți prin protejarea tacită a unor figuri autoritare este un lucru cunoscut public, care a dobândit inclusiv notorietate media^{17,18} și a căror situații statistice nu pot fi considerate a reflecta realitatea din teren.

¹⁷ <https://www.scena9.ro/article/hartuire-sexuala-umilire-viol-studenti-teatru>

¹⁸ <https://culturaladuba.ro/ioana-bugarin-actrita-experienta-de-la-unatc-a-fost-traumatizanta-am-avut-cateva-atacuri-de-panica-in-fata-universitatii-imi-era-efectiv-frica-sa-intru-acolo/>

În cazul Universității Naționale de Artă Teatrală și Cinematografică „I.L.Caragiale” din București, care a înregistrat o singură sesizare de hărțuire sexuală în ultimii 5 ani, în răspunsul primit nici nu se definește fapta ca hărțuire sexuală ci „comportamentul neadecvat în relația profesor-studente”, fără alte detalii privitoare la caz. Este important de menționat totuși că în acest caz, în urma întrunirilor, audierilor părților (în acest caz studente au reclamat un cadru didactic bărbat) și întocmirii raportului de caz Comisia de etică a propus sancționarea prin avertisment scris. Ulterior, însă, conform declarației universității, alte corpuri de control au reevaluat gravitatea cazului și au dispus desfacerea disciplinară a contractului de muncă:

„Luând act de documentele puse la dispoziție de Comisia de etică, Senatul UNATC transmite acest caz către Comisia de cercetare disciplinară, constatându-se că au fost încălcate: Regulamentul de Ordine interioară, Codul de etică și Codul Muncii.

Comisia de cercetare disciplinară, întrunită în mai multe ședințe, luând act de consecințele abaterilor cadrului didactic, propune aplicarea sancțiunii disciplinare maxime, respectiv desfacerea disciplinară a contractului de muncă, conf. Art.[...]

Propunerea Comisiei de cercetare disciplinară a fost validată de Consiliul facultății și de către Senatul UNATC.”

Nu au fost publicate informații suplimentare despre eventuale măsuri luate față de Comisia de Etică ca urmare a minimizării acestui caz de către aceasta.

O astfel de discrepanță între propunerile Comisiei de Etică și a Comisiei de cercetare disciplinară denotă cel puțin lipsa unei abordări integrate de combatere a hărțuirii sexuale, dacă nu o indicație de încălcare a deontologiei. De altfel, aceasta nu este singura universitate care ori a evitat catalogarea comportamentelor reclamate ca hărțuire sexuală ori a lăsat la libera interpretare din alte motive, precum definiția neclară sau limitată a fenomenului în cadrul normativ, ori a transmis informații despre un număr de cazuri fără a le structura conform cererii, urmând a fi interpretate de noi în procesul de colectare a datelor.

Spre exemplu, în răspunsul Academiei Naționale de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca, regăsim:

„În 23.10.2019 Comisia de etică a primit o sesizare prin care se semnala încălcarea Codului de etică și deontologie al A.N.M.G.D. (art.21, principiul colegialității) de către Șeful serviciului Creație Artistică. În același timp, cel care a fost reclamat a depus un memoriu prin care reclama situația tensionată din cadrul Secretariatului artistic, aducând unele clarificări în legătură cu aceasta. Analiza acestui caz a început în 2019 și s-a rezolvat în 2020.”

Această sesizare și altele asemenea care nu fac referire în mod direct sau indirect la fapte de hărțuire sexuală sau discriminare nu au fost incluse în datele colectate.

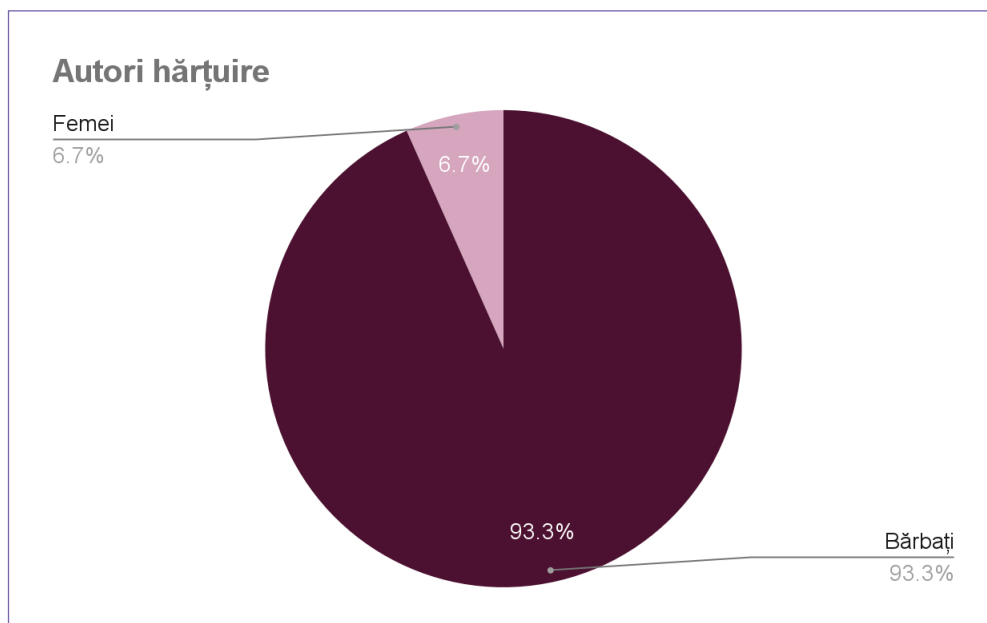
Un alt exemplu de răspuns din registru similar am primit din partea Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca, care a declarat:

„În intervalul 2016-2021, Comisia de etică a USAMV Cluj-Napoca nu a fost sesizată, respectiv nu s-a autosesizat în ceea ce privește cazuri de hărțuire sexuală și/sau discriminare. În data de 30.10.2020 Comisia de etică a fost sesizată cu un presupus caz de o conduită inadecvată a unui cadru didactic în relațiile cu colegii. Prin Raportul întocmit (25181/02.12.2020), Comisia de etică a constatat/apreciat unele abateri, dar nu strict pe motiv de hărțuire sexuală.”

Dintre toate răspunsurile care au specificat și calea de rezolvare a cazurilor înregistrate, informație oferită voluntar de unele universități, unul singur a specificat colaborarea cu autoritățile statului, în urma înaintării cazului de către persoana agresată către IPJ. În acest caz Comisia a declinat soluționarea cazului autorității penale. De altfel, măsurile dispuse în majoritatea celorlalte cazuri au constatat în avertismente scrise, recomandarea rezolvării pe cale amiabilă sau respingerea cazului din lipsă de probatoriu.

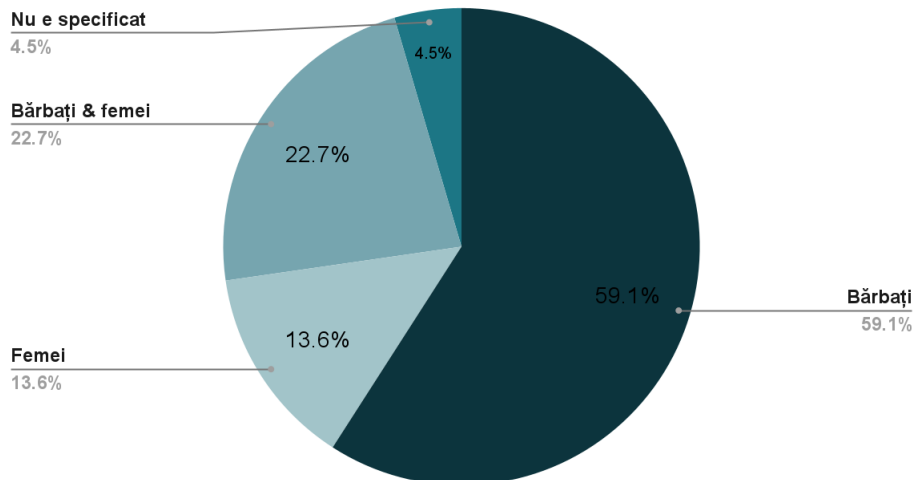
Din astfel de raționamente deducem nevoia unor clarificări și îmbunătățiri ale definiției și prevederilor referitoare la hărțuire sexuală în universități, precum și la armonizarea la un standard comun.

4.3 Raport de putere inegal: cine hărțuiește și cine e hărțuit(ă)



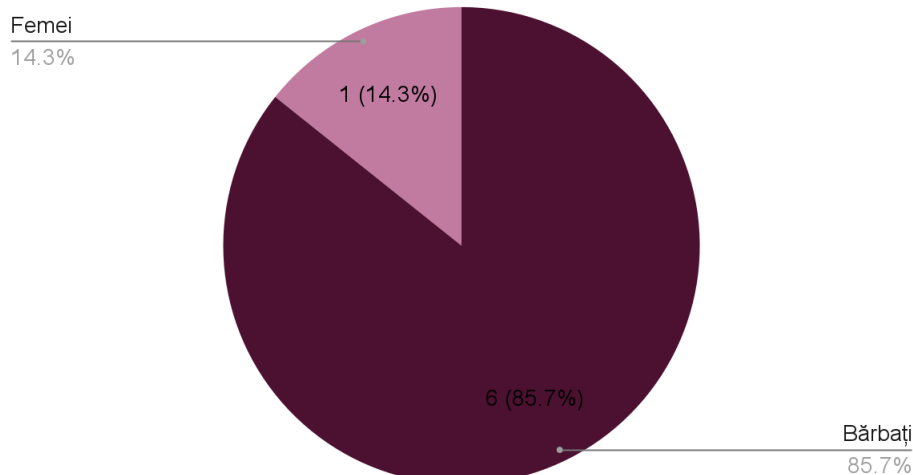
Grafic 24: Autori hărțuire

Autori discriminare



Grafic 25: Autori discriminare

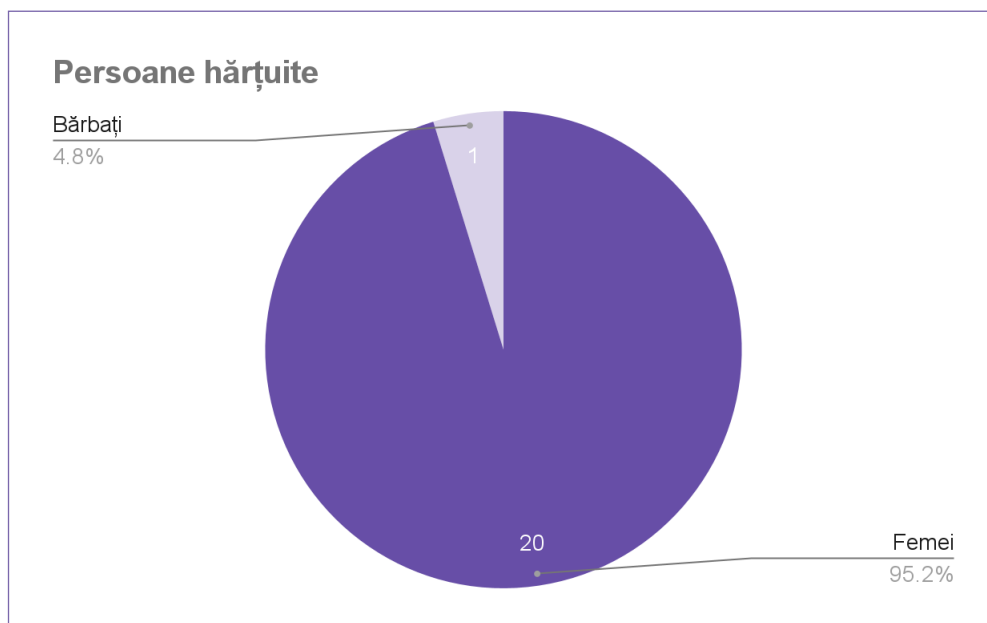
Autori hărțuire/discriminare (nespecificat)



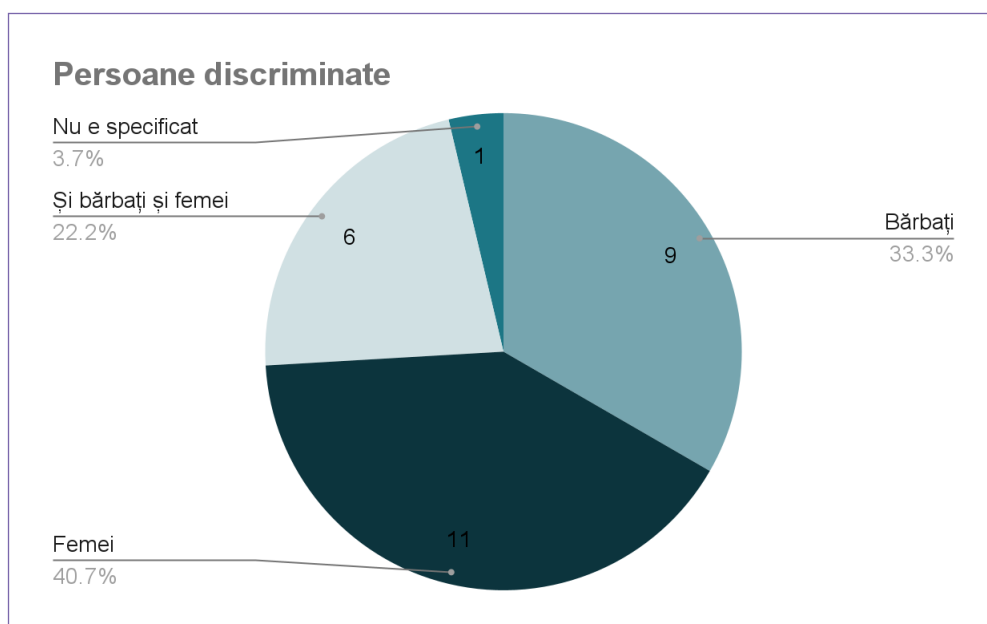
Grafic 26: Autori hărțuire/ discriminare(nespecificat)

Cazurile de hărțuire sesizate au avut în proporție de 93,3% ca autori bărbați, însumând 14 cazuri și un caz cu autoare femeie. Cele 22 de cazuri de discriminare au avut o proporție majoritară mai mică, de 59,1% autori bărbați. Trei din aceste sesizări au acuzat ca autori femei, una nu a specificat încadrarea, iar 5 au avut ca autori atât femei cât și bărbați. În acele cazuri ambele părți au fost cadre didactice.

Faptul că au existat și plângeri față de comisii de angajare, conducerea universității sau alte entități administrative compuse din mai multe persoane poate constitui o explicație pentru această particularitate. Pentru șapte dintre sesizări universitățile nu au specificat în răspunsul transmis dacă erau cazuri de hărțuire sau discriminare.

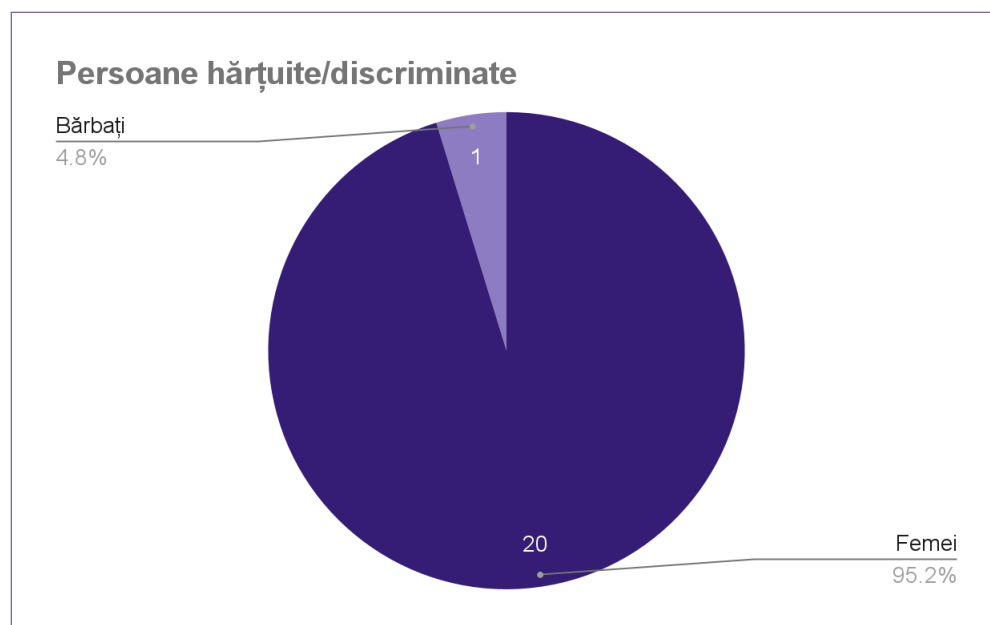


Grafic 27: Persoane hărțuite



Grafic 28: Persoane discriminate

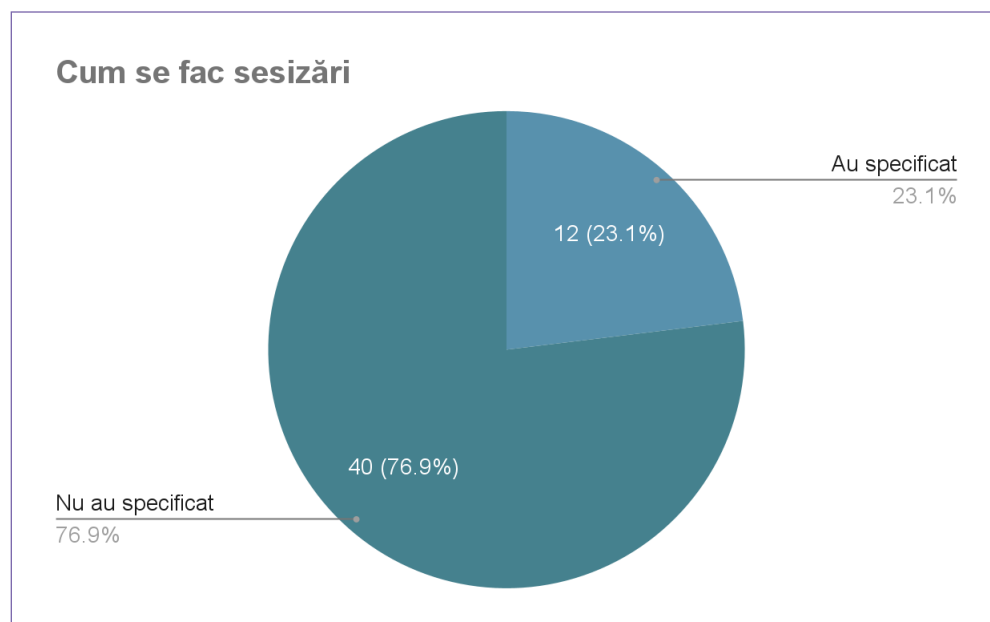
În unele sesizări s-au identificat mai multe persoane reclamante față de același autor, astfel că proporția de persoane hărțuite și/sau discriminate față de autori e mai mare. Dintre acestea, identificăm un procent de **95,2% de femei hărțuite, față de 4,8% bărbați**, 40,7% femei discriminate față de 33,3% bărbați, 22,2% atât bărbați cât și femei, și 3,7% , o persoană al cărei gen este necunoscut, și 71% femei, respectiv 28,6% bărbați în cazuri unde nu s-a specificat dacă a fost hărțuire sau discriminare. **Se observă astfel un tipar clar unde autorii sunt preponderent bărbați, iar persoanele hărțuite și/sau discriminate sunt femei.**



Grafic 29: Persoane hărțuite/ discriminate

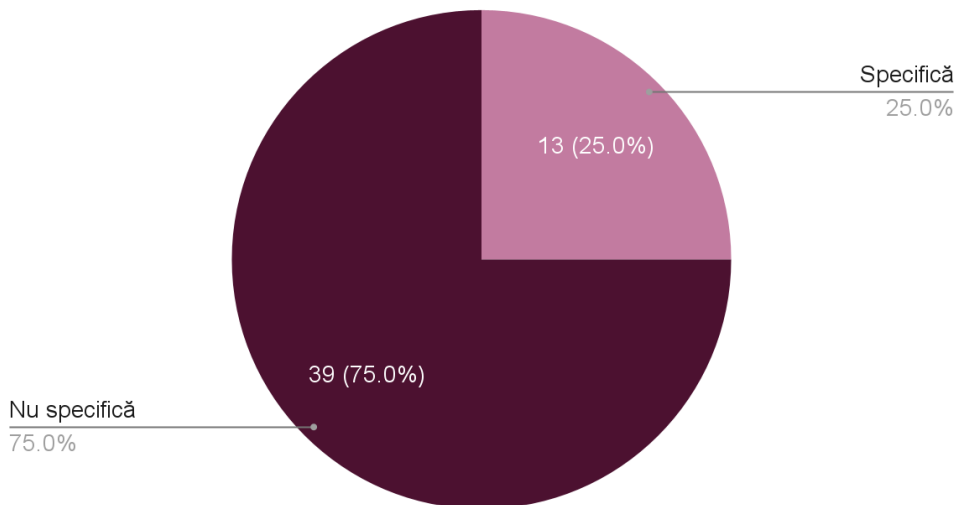
4.4. Accesul la dreptate: de la teorie la practică

În majoritatea cazurilor, **datele puse la dispoziție de universități nu au relevat informații practice despre pașii necesari în depunerea unei sesizări sau procedura urmărită de către Comisia de Etică** ulterior depunerii sesizării.



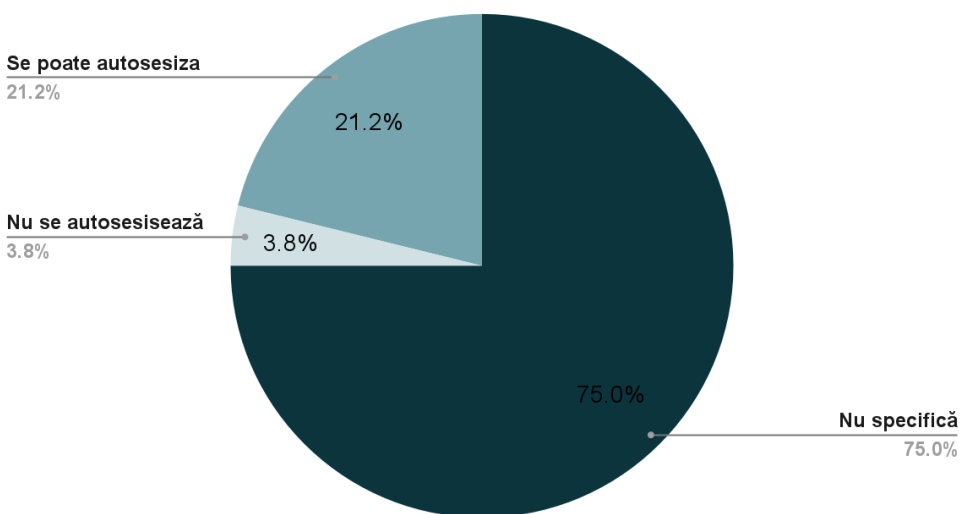
Grafic 30: Cum se fac sesizări

Pașii ulteriori sesizării



Grafic 31: Pașii ulteriori sesizării

Comisia de Etică se poate autosesiza



Grafic 32: Comisia de Etică se poate autosesiza

Din totalul de 52 de universități publice care au răspuns celei de-a doua părți a solicitării de informații doar 12 (23,1%) au specificat modul în care se poate face o sesizare către Comisia de Etică, 13 (25%) au specificat pașii ulteriori sesizării, și 11 (21,2%) au declarat că aceasta se poate autosesiza. Chiar și așa, marea majoritate a celor care au răspuns au citat în răspunsurile lor articole din Codul de Etică, care, prin folosirea unui limbaj juridic și normativ, nu este accesibil studenților care caută informații practice despre accesarea serviciilor instituționale ca instrument de raportare și protecție. Cu toate acestea nu se poate considera că

universitățile nu conștientizează, nu dispun de resursele necesare, sau aleg să nu adreseze nevoile studenților privind informații practice pentru accesarea serviciilor instituționale. Spre exemplu Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” din Iași include sub secțiunea „Documente și cereri-tip a site-ului” nu mai puțin de 22 de modele de cereri, inclusiv pentru repartizarea unui loc de parcare, dar nu și pentru modelul de sesizare.

Astfel, reiese mai degrabă un tipar de minimizare (a importanței) informării privind resursele disponibile pentru semnalarea hărțuirii și a discriminării.

5 Activitatea Consiliului de Etică și Management Universitar

În strânsă concordanță cu activitatea comisiilor de etică existente la nivel universitar, se află și Consiliul de Etică și Management Universitar (CEMU) - un organism consultativ al Ministerului Educației Naționale, fără personalitate juridică. Acesta își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr.1/2011¹⁹. Misiunea, rolul și atribuțiile, precum și organizarea și funcționarea CEMU sunt reglementate prin Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 4783 din 30.08.2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului de Etică și Management Universitar²⁰. Componenta CEMU este reglementată prin Ordinul Ministrului Educației Naționale nr. 5585 din 12.11.2021. Misiunea Consiliului de Etică și Management Universitar este de a dezvolta cultura eticii și integrității în universitățile din România și de a determina și sprijini universitățile să elaboreze și să pună în practică, în mod organizat, transparent și eficient, politicile de etică și de integritate universitară, în conformitate cu prevederile legale²¹.

În conformitate cu legislația în vigoare, orice persoană fizică sau juridică poate sesiza Consiliul de Etică și Management Universitar în legătură cu nerespectarea obligațiilor corelate. În urma primirii unei astfel de sesizări, Consiliul de Etică și Management Universitar are obligația de a investiga aspectele sesizate și de a răspunde sesizării în termenul de 3 luni. Răspunsurile la aceste sesizări constituie documente publice și se publică pe site-ul web al Ministerului Educației. În acest sens, am solicitat în cadrul proiectului, în baza Legii nr. 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public, mai multe informații relevante în cadrul proiectului desfășurat de noi. În primul rând, în legătură cu situația statistică privind sesizările referitoare la hărțuire sexuală și/sau discriminare din ultimii 5 ani universitari, CEMU a oferit soluții sau soluționează în prezent 5 sesizări:

- O sesizare cu privire la hărțuire sexuală – respinsă prin Hotărârea CEMU nr. 14/19.07.2018;
- O sesizare cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați – respinsă prin Hotărârea CEMU nr. 8/18.03.2021;

Trei sesizări care au vizat aspecte discriminatorii – două respinse și una în curs de soluționare.

În ceea ce privește auditul comisiilor de etică desfășurat de CEMU în perioada 2018-2019, instituția a declarat că nu a centralizat sesizările existente la momentul respectiv la nivelul universităților auditate.

¹⁹ Legea educației naționale nr. 1/2011. Text publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 18 din 10 ianuarie 2011, disponibil la: <https://lege5.ro/gratuit/geztsobvgi/legea-educatiei-nationale-nr-1-2011>

²⁰ Ministerul Educației Naționale, Ordin nr. 4783/2017 din 30 august 2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului de etică și management universitar. Text publicat în Monitorul Oficial nr. 750 din 19 septembrie 2017, disponibil la: <https://www.edu.ro/sites/default/files/ordin%204783-2017.pdf>

²¹ Consiliul de Etică și Management Universitar - Despre, disponibil la: <http://www.cemu.ro/index.php/despre/>

Remarcăm pozitiv faptul că, odată cu redactarea unui Cod de referință al eticii și deontologiei universitare, demers din cadrul proiectului „Calitate în învățământul superior: internaționalizare și baze de date pentru dezvoltarea învățământului românesc” – POCU 126766²², desfășurat de UEFISCDI în parteneriat cu Ministerul Educației, câteva dintre propunerile din acest document sunt:

- Poziții publice clare în care se afirmă faptul că hărțuirea sau orice comportament asemănător nu sunt tolerate.
- Existența unei politici specializate pentru hărțuire și utilizarea de diferite metode pentru informarea întregii comunități universitare.
- Inițierea de dezbateri și încurajarea dialogului despre hărțuire sau despre alte teme legate de drepturile omului.

²² Mai multe informații despre proiect: <https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2020/concursuri/altele/ANUNT%20SELECTIE%20-%2009.03.2020%20-VARIANTA%204.pdf>

6 Analiza rapoartelor de evaluare instituțională ARACIS

Cu scopul de a contura o imagine cât mai clară asupra modului în care hărțuirea și discriminarea sunt percepute în învățământul superior, am analizat măsura în care aceste subiecte sunt abordate și în rapoartele evaluărilor instituționale din cadrul Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS), atât cele realizate de cadrele didactice, cât și cele realizate de studenți, aceste două categorii fiind analizate în mod separat; ne-am concentrat cu precădere asupra indicatorului de performanță dedicat eticii și integrității academice, dar nu numai.

Conform informațiilor publice de pe site-ul instituției, ARACIS este o instituție independentă, de interes public, ce are misiunea de a efectua evaluarea externă a calității educației oferite de instituțiile de învățământ superior și de alte organizații furnizoare de programe de studii specifice învățământului superior²³.

ARACIS operează în România cu scopul de a atesta, pe baza standardelor de calitate, capacitatea organizațiilor furnizoare de educație de a satisface așteptările beneficiarilor, de a contribui la dezvoltarea unei culturi instituționale a calității învățământului superior, de a asigura protecția beneficiarilor direcți de programe de studiu de nivelul învățământului superior, prin producerea și diseminarea de informații sistematice, coerente și credibile, public accesibile, despre calitatea educației.

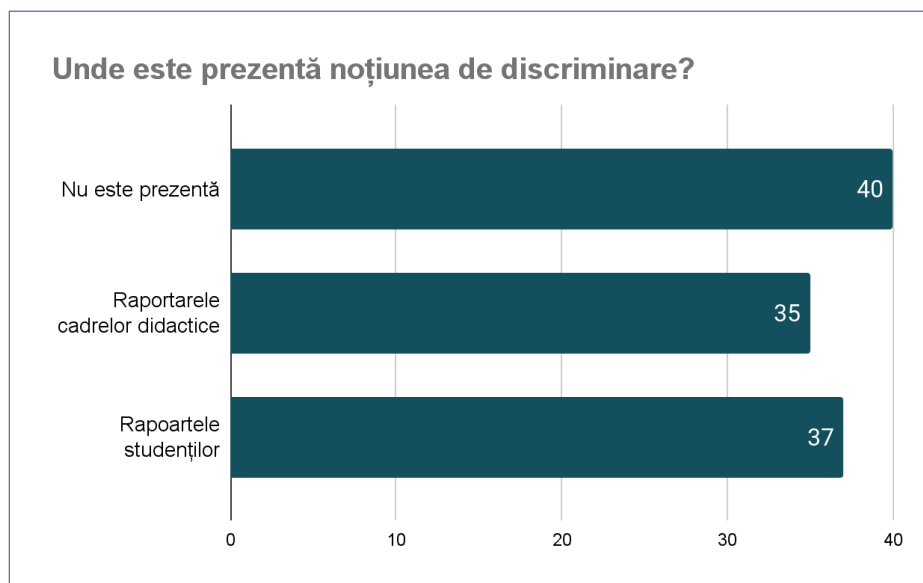
Totodată, ARACIS are rolul de a propune Ministerului Educației strategii și politici de permanentă ameliorare a calității învățământului superior, în strânsă corelare cu învățământul preuniversitar.

Rapoartele analizate de noi reprezintă rapoarte publice de pe site-ul ARACIS. Din cele 90 instituții de învățământ superior listate în Hotărârea Guvernului nr. 403/2021 privind aprobarea Nomenclatorului domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare și a structurii instituțiilor de învățământ superior pentru anul universitar 2021—2022²⁴, pe site-ul ARACIS am regăsit rapoarte pentru 85 dintre aceste instituții; astfel, informațiile prezentate în continuare fac referire la 85 de instituții de învățământ superior din România, totalizând un număr de 170 rapoarte, redactate din 2009 până în prezent, în funcție de anul desfășurării evaluării instituționale.

Pentru început, în ceea ce privește menționarea noțiunii de discriminare în rapoartele de evaluare, la 40 dintre cele 85 de instituții, mai exact la 47% dintre acestea, evaluatorii nu au explicat în raport dacă universitatea respectivă întrevade demersuri dedicate problemelor de discriminare de la nivelul comunităților universitare, dacă acest concept este prezent în Codul de Etică de la nivelul instituției sau dacă au existat sesizări în acest sens adresate Comisiei de Etică.

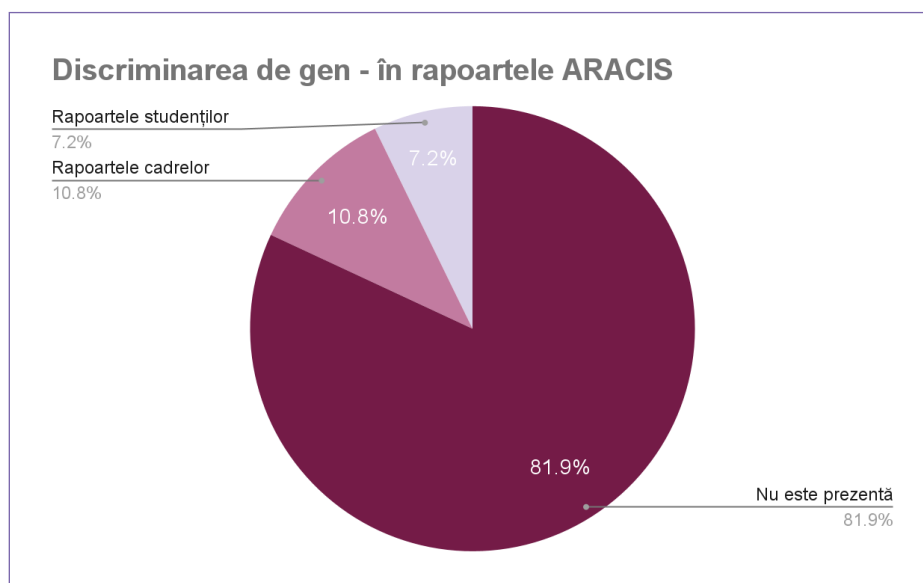
²³ Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior, disponibil la: www.aracis.ro

²⁴ Guvernul Romaniei - Hotarare privind aprobarea Nomenclatorului domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare și a structurii instituțiilor de învățământ superior pentru anul universitar 2021—2022, disponibil la: https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere%20articole/HG%20403_2021%20Nomenclator%20programe%20licenta%202021-2022.pdf



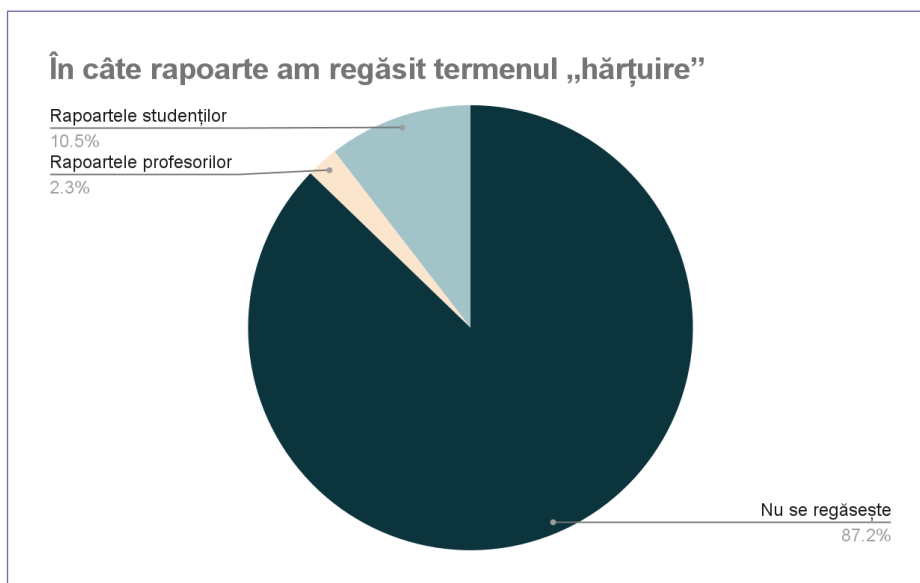
Grafic 33: Unde este prezentă noțiunea de discriminare?

Atunci când analizăm subiectul discriminării de gen, cifrele dovedesc un interes mult mai mic la nivelul învățământului superior pentru această problemă. Astfel, în rapoartele a 68 universități dintre cele 85 nu a fost menționată nicio informație sau recomandare ce face referire la acest subiect.



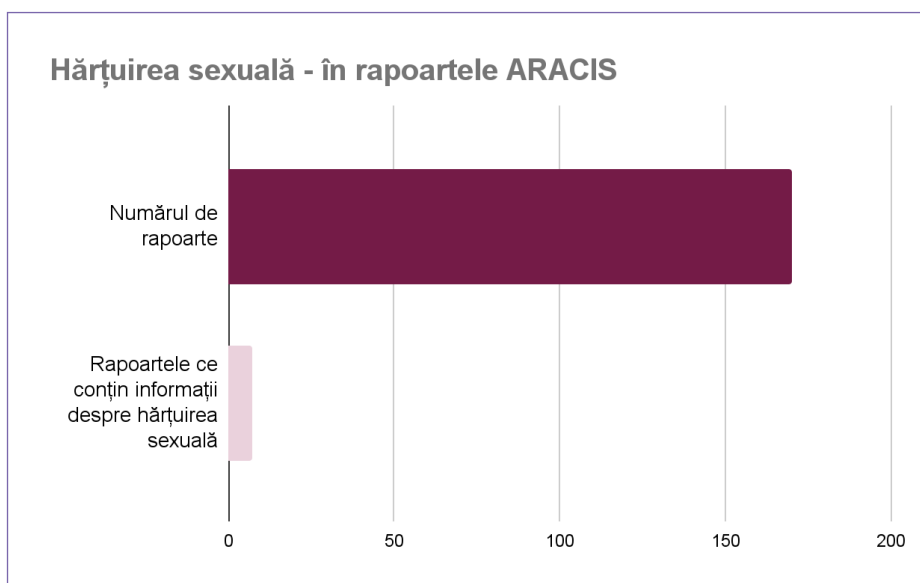
Grafic 34: Discriminarea de gen - în rapoartele ARACIS

Ce este și mai îngrijorător este faptul că noțiunile de hărțuire, hărțuire verbală sau hărțuire sexuală se regăsesc într-un număr și mai redus în cele 170 rapoarte analizate. Astfel, noțiunea hărțuirii, la nivel general, se găsește în 11 rapoarte din cele 170 (85 rapoarte ale cadrelor didactice și 85 rapoarte ale studenților), adică în procent de 6,47% din totalul rapoartelor.



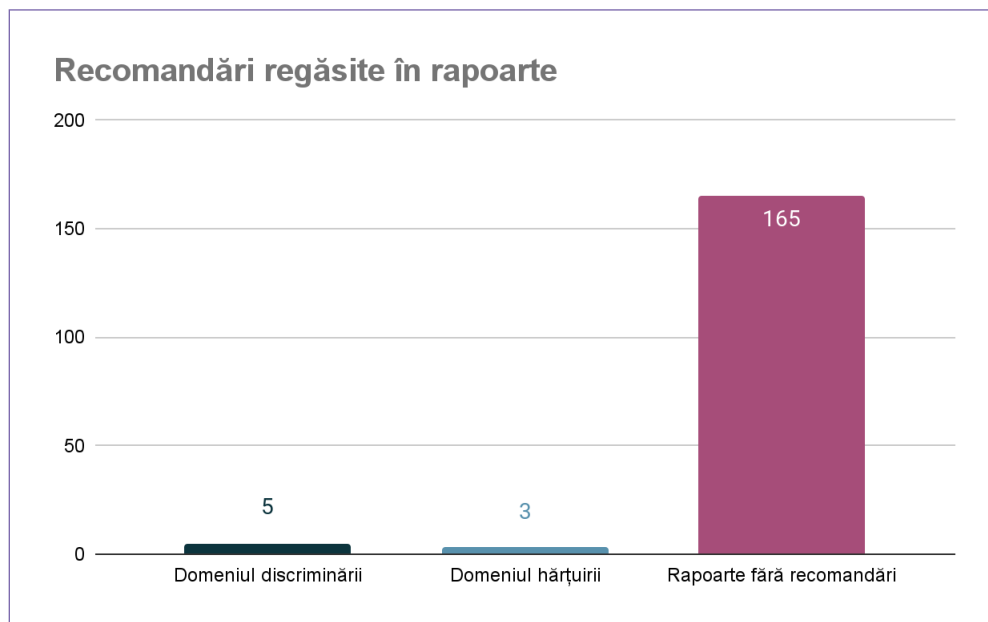
Grafic 35: În câte rapoarte am regăsit termenul „hărțuire”

Mai mult decât atât, hărțuirea sexuală a fost luată în considerare drept element relevant a fi menționat în doar 7 rapoarte ale studenților din totalul de 170 rapoarte, adică în 4,11% dintre rapoarte. Majoritatea mențiunilor se regăsesc în analiza indicatorului de performanță dedicat eticii și integrității academice, unde studenții au observat faptul că hărțuirea este definită sau nu în Codurile de Etică ale universităților. Suntem conștienți de faptul că, din punct de vedere cutumiar, acest aspect nu reprezenta o prioritate în momentul în care un Cod de Etică era verificat în cadrul unei evaluări instituționale, însă considerăm că, în contextul în care numărul instituțiilor care nu definesc hărțuirea în reglementările interne este atât de ridicat, experții evaluatori ar trebui să acorde mai multă atenție acestui subiect pe durata evaluărilor, atât când vine vorba despre conținutul Codului de Etică, cât și despre activitatea Comisiei de Etică și a structurilor de conducere din universitate.



Grafic 36: Hărțuirea sexuală - existentă în doar 7 rapoarte ARACIS

În ceea ce privește hărțuirea drept concept general în format online și hărțuirea sexuală în mediul online, un singur raport a menționat despre cyberbullying-ul reglementat în cadrul unui Cod de Etică. Niciun alt raport nu a adus în discuție aceste noțiuni sau nu a oferit recomandări în acest sens.



Grafic 37: Recomandări regăsite în rapoarte

În continuare, ceea ce este și mai alarmant este numărul de rapoarte ce conțin recomandări în domeniul hărțuirii sau discriminării. Astfel, doar studenții au oferit recomandări în acest sens, mai exact 5 recomandări în domeniul discriminării și 3 în domeniul hărțuirii - pentru Universitatea din București, Academia de Studii Economice din București, Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” din Cluj-Napoca, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” din Iași, Universitatea Politehnica Timișoara, Universitatea din Petroșani și Universitatea „Adventus” din Cernica. Dintre acestea, amintim crearea unor grupuri de sprijin pentru victimele abuzurilor de la nivel instituțional sau redefinirea anumitor noțiuni în Codurile de Etică.

În concluzie, constatăm că nici la nivel național nu există o conștientizare reală în privința hărțuirii și a discriminării și, tocmai din cauza faptului că acestea nu sunt considerate o problemă existentă în prezent, universitățile nu au implementat în fapt măsuri concrete, metode coerente de prevenție a abuzurilor și soluționări pe termen scurt, mediu și lung.

7 Recomandări pentru un mediu academic (mai) sigur

Un prim pas a fost analiza în detaliu a contextului actual privind hărțuirea sexuală în universități: câte cazuri de hărțuire sexuală au fost sesizate în ultimii 5 ani, cum arată și ce conțin rapoartele din partea institutelor de supraveghere (ARACIS și CEMU), ce prevederi și sancțiuni prevăd codurilor de etică a universităților din România pentru aceste comportamente. Mai departe, venim cu o serie de recomandări care pot ajuta la crearea unui mediu academic sigur. În acest sens, am consultat studenți și studenții din universități din întreaga țară pentru a contura recomandări care să răspundă nevoilor lor reale din mediul academic. De asemenea, am folosit ca resurse codurile de etică și reglementările din cadrul marilor centre universitare din lume, care au proceduri și sisteme dezvoltate pentru suportul persoanelor hărțuite și pentru combaterea fenomenului.

7.1 Recomandări pentru universități

Pentru o mai bună informare și conștientizare a comunității academice

Hărțuirea sexuală, abuzurile și orice formă de discriminare de gen și violență împotriva fetelor și femeilor apare și ca urmare a lipsei de educație și sensibilizare la inegalitatea de gen. Tocmai de aceea, măsurile preventive pentru sensibilizarea și informarea membrilor comunității academice despre hărțuirea sexuală și efectele hărțuirii sexuale sunt extrem de importante. În cele ce urmează prezentăm câteva exemple de măsuri în această direcție:

- campanii de conștientizare și sensibilizare în mediul universitar offline (afișe și pliante disponibile în incinta universității, a centrelor de cercetare și a spațiilor de cazare ale universității, destinate studenților și personalului didactic și nedidactic) și online (prin social media, pe site-urile universității, pe grupurile online destinate membrilor comunității academice);
- crearea unui mini ghid cu informații despre: posibilele evenimente și acțiuni organizate pe tematica hărțuirii sexuale și a discriminării de gen; pașii de urmat (pe scurt) în vederea raportării unui caz de hărțuire sexuală cu trimitere la procedura extinsă din codul de etică. Acest mini ghid poate fi distribuit la începutul fiecărui an universitar.
- acțiuni de informare și sensibilizare pentru a crește conștientizarea asupra impactului pe care hărțuirea sexuală îl poate avea la intersecția mai multor criterii de discriminare (conferințe, sesiuni de comunicare, consultări cu studenții, cursuri modulare pe subiect ș.a.);
- includerea unor mesaje publice din partea reprezentanților universității, care susțin un mediu academic sigur și asumarea toleranței zero față de hărțuirea sexuală, precum și față de oricare altă formă de discriminare sau violență, care ar putea aduce atingere demnității umane (ex: în cadrul festivității de deschidere a fiecărui an universitar), inclusiv măsuri afirmative de promovare a femeilor din comunitatea academică (reprezentare, management etc).

Pentru sprijinirea persoanelor care experimentează hărțuire sexuală

Hărțuirea sexuală poate avea efecte precum anxietate, depresie, frică, neliniște, abandon școlar, tendința de a evita cursurile de frică de a nu se întâlnire cu persoana care a hărțuit-o, absenteism, incapacitatea de a se concentra și de a se bucura de cursuri.

Modul în care autoritățile și persoanele din mediul academic răspund după ce au aflat de fapta de hărțuire joacă un rol important asupra siguranței fizice și mentale a persoanei hărțuite. De aceea, universitatea trebuie să asigure sprijin persoanelor care s-au confruntat cu hărțuire sexuală, indiferent de unde și când a avut loc cazul de hărțuire sexuală. Atunci când răspund la un caz de hărțuire sexuală care le-a fost adus în atenție, membrii Comisiei pentru siguranță în universitate vor lua toate măsurile necesare pentru:

- a informa despre și a asigura accesul la serviciile de consiliere din cadrul universității;
- a informa despre și a sprijini accesul la servicii disponibile în afara universității (Consiliul de Etică și Management Universitar, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, Poliție, Organizații neguvernamentale etc.);
- a păstra confidențialitatea persoanei care a semnalat cazul de hărțuire sexuală în toate situațiile în care este posibil;
- a se asigura că nu vor exista comentarii sau întrebări din partea membrilor Comisiei pentru siguranță în universități care să blameze persoana hărțuită (cum ar fi comentarii sau întrebări despre felul în care aceasta s-a îmbrăcat, cum s-a comportat, cum a vorbit, despre istoricul relațiilor sale intime);
- a informa despre procesul privind raportarea hărțuirii sexuale (pașii pe care trebuie să îi urmeze persoana care a fost hărțuită sexual, precum și felul în care funcționează mecanismul de decizie în cazurile de hărțuire sexuală) și durata pe care un astfel de proces îl are. Raportarea va presupune o plângere formală adresată unui organism desemnat de către Senatul universității pentru a da rezoluții disciplinare, în cazul nostru, Comisia de etică, în cooperare cu un jurist;
- a asigura respect față de deciziile persoanei care s-a confruntat cu hărțuire sexuală de a acționa sau nu în vederea raportării faptei de hărțuire sexuală;
- a se asigura că este evitată revictimizarea și că vor fi limitate pe cât posibil situațiile în care persoana care s-a confruntat cu hărțuirea sexuală trebuie să detalieze experiențele trăite;
- a se asigura că nu există discriminare de orice fel îndreptată împotriva persoanelor care semnalează și raportează un caz de hărțuire sexuală;
- a informa persoana care a semnalat cazul de discriminare despre opțiunile pe care le are în situația în care nu este de acord cu decizia universității ca urmare a raportării cazului de discriminare.

Pentru o mai bună definire a fenomenului în codurile de etică

O primă recomandare este introducerea unei secțiuni dedicate hărțuirii sexuale. În această secțiune este esențială definirea clară a conceptelor de bază în acest sens: discriminare, discriminare de gen, hărțuire sexuală având o abordare intersecțională. Mai mult, oferirea de exemple de comportamente care intră în sfera hărțuirii poate ajuta studentele și studenții să identifice mai rapid aceste fenomene și să le raporteze. Definiții și exemple complexe și în detaliu despre discriminarea de gen și hărțuirea sexuală pot fi găsite în partea introductivă a acestui raport. Atât exemplele oferite în acest raport, cât și posibilele exemple ale universităților nu au caracter limitativ, ci doar de a oferi o mai bună înțelegere a formelor de manifestare a hărțuirii.

Pentru o mai bună sancționare a cazurilor (proporțională cu gravitatea faptelor)

O altă recomandare este introducerea unor sancțiuni clare și mai diverse. În prezent, sancțiunile sunt puține și pe alocuri extreme. Spre exemplu, pentru studenți există opțiunea de avertisment sau exmatriculare. Mai mult, acestea nu sunt împărțite în funcție de gravitatea faptei de hărțuire. Mai jos sunt exemplificate câteva sancțiuni propuse de Inițiativa Acționăm pentru siguranță în universități într-o propunere de politică universitară adresată SNSPA²⁵:

Conform procedurilor stabilite sancțiunile sunt împărțite în funcție de gravitatea acțiunilor astfel:

În cazul glumelor, bancurilor cu tentă sexuală, care fac ca victima să se simtă incomfortabil, a comentariilor cu caracter sexual, folosirea de porecle și expresii cu conotații sexuale, de asemenea, comentarii indecente în legătură cu felul în care arată victima sau despre viața sa privată (atât offline cât și online), folosirea apelativelor sexiste și umilitoare (precum: „păsărică”, „iepuraș”, „pisicuță”, „păpușă” etc.), emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături, dar și a folosirii de către agresor asupra victimei a e-mailurilor, mesajelor (de tip SMS sau pe rețelele de socializare), sau a scrisorilor cu conținut sexual sau cu tentă sexuală, preluarea numărul din grupuri online (de Whatsapp sau Facebook) și trimiterea insistentă a mesajelor se vor aplica următoarele sancțiuni:

Pentru studenți:

- avertisment (având o perioadă între 3 luni și 12 luni), dar în cazul în care apare o nouă sesizare, acest lucru va duce la suspendare pe o perioadă de câteva luni, un semestru sau 1 an;
- training educațional (participare activă la cursuri informative);
- separarea persoanei hărțuite de persoana care hărțuiește (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.

Pentru cadre didactice/nedidactice și personal auxiliar:

- avertisment (având o perioadă de 2 luni, 9 luni, sau 1 an), dar în cazul în care apare o nouă sesizare, acest lucru va duce la suspendare pe o perioadă de câteva luni, un semestru sau 1 an;
- reducerea salariului de bază și după caz, a indemnizației de conducere pe o perioadă cuprinsă între o lună și trei luni cu 5-10%;
- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioada de maximum 60 de zile;
- atunci când apare o a doua sesizare și retrogradarea a avut loc, acest lucru va duce la: pierderea funcțiilor/calității de membru pe care le dețin în administrația universității (de exemplu: senat, consiliu), interzicerea participării la concursuri pentru gradații de merit, reducerea sporului salarial din venituri proprii ș.a.

²⁵ Propunere de politică universitară pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în SNSPA [draft] este disponibilă la: https://drive.google.com/file/d/0B_ggu8T7sdJ1ZDg3WE44Z21Sb1k/view?resourcekey=0-phUqyH19XSrm0zrPyThfQ

În cazul ciupiturilor, mângâierilor, atingerilor nedorite, propuneri și/ sau avansuri sexuale directe, discuții explicite sexuale, expunerea la fotografii sau afișe cu conținut sexual explicit (atât offline cât și online), solicitarea insistentă de fotografii cu conținut sexual, se vor aplica una dintre următoarele:

Pentru studenți:

- suspendare (pentru câteva luni, un semestru, un an);
- exmatriculare atunci când este o nouă sesizare în urma suspendării;
- scuze publice.

Pentru cadre didactice/nedidactice și personal auxiliar:

- suspendare (pentru câteva luni, un semestru, un an);
- desfacerea contractului de muncă atunci când este o nouă sesizare în urma suspendării;
- scuze publice.

În cazul insistențelor privind acceptarea unor invitații sau a începerii unei relații, urmărirea persoanei, amenințările, constrângeri sau condiționări ale evaluării academice sau profesionale de acceptare a unor relații de natură sexuală, vor fi aplicate următoarele sancțiuni:

Pentru studenți:

- exmatricularea și interzicerea pe o perioadă de 2 ani să se înscrie la o altă universitate;
- scuze publice.

Pentru cadre didactice/nedidactice și personal auxiliar:

- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă și interzicerea profesării în cadrul altei instituții pe o perioadă de 2 ani;
- scuze publice.

În situația în care cazul de hărțuire sexuală intră sub incidența Codului Penal, se impune înregistrarea unei plângeri penale la poliție, iar în cazul în care a fost sesizată Comisia de Etică, aceasta va lua una din măsurile enumerate mai sus și va anunța autoritățile competente. Atunci când are loc în mod repetat și presupune favoruri de natură sexuală, hărțuirea sexuală este o infracțiune și se pedepsește cu închisoarea de la 3 luni la 1 an, conform Codului Penal.

Pentru raportarea unui caz

Atunci când o persoană se află într-o situație vulnerabilă, cum este și în cazul experienței de hărțuire sexuală, lipsa informațiilor și a mecanismelor de suport poate descuraja victima în a cere ajutor autorităților. În acest sens, pentru a încuraja studențele și studenții să raporteze către diferite autorități (poliție, comisie de etică, CEMU ș.a.) includerea unui model de sesizare este recomandată. Mai mult, acest model ar trebui să fie accesibil – pe site, la vizier, în sălile de curs etc și comunicat în mod activ de către universitate – la începutul anului universitar, în cadrul cursurilor de etică, prin programe de conștientizare etc.

Mai jos este un model propus de către Inițiativa Acționăm pentru siguranță în universități într-o propunere de politică universitară, care poate fi adaptat ușor în funcție de universitate sau caz:

SESIZARE

(model)

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/Department, 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 faptei de hărțuire sexuală, dispunând măsurile necesare și sancționarea agresorului.

Mijloacele de probă pe care se întemeiază prezenta plângere sunt următoarele:

- Martori
- Înscrișuri
- Înregistrări
- Fotografii

Date de contact

E-mail:

Telefon:

Data

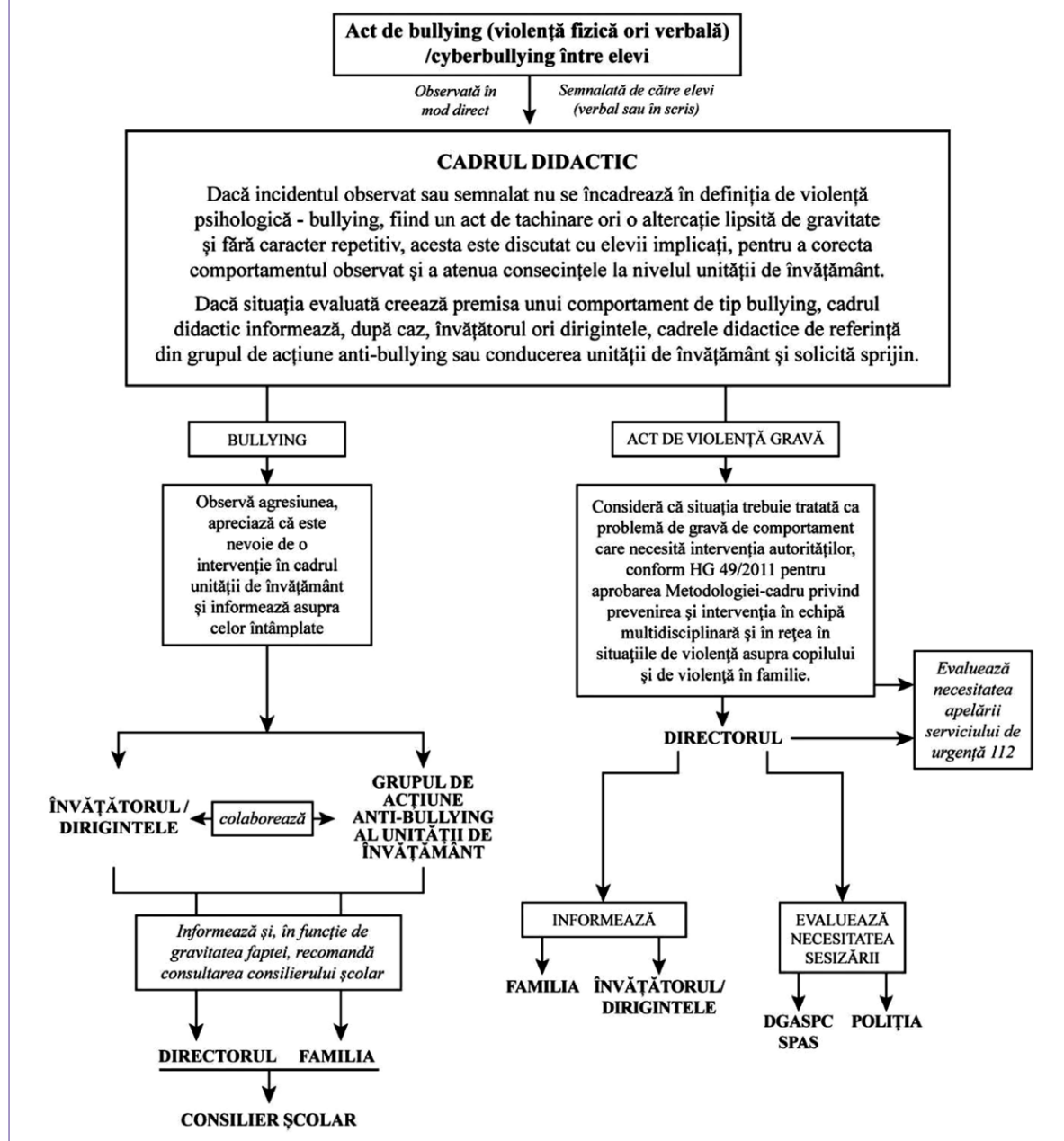
Semnătura

Pentru a facilita procesul de raportare, recomandăm universităților să illustreze schematic pașii pe care i-ar avea de urmat o persoană care s-a confruntat cu hărțuire sau discriminare de gen. Un astfel de model poate fi consultat mai jos:

ANEXA 3

INTERVENȚIA CADRELOR DIDACTICE ÎN SITUAȚIILE DE BULLYING DIN UNITĂȚI DE ÎNVĂȚĂMÂNT*

** conform modelului de intervenție propus de Organizația Salvați Copiii și aplicat în 30 de școli și licee din Târgoviște și București, în perioada 2018-2020.*



Sursă: Regulament de organizare și funcționare al Liceului Tehnologic „General Magheru” Râmnicu Vâlcea

Pentru actualizarea informațiilor și a codului de etică

Informațiile, studiile și cercetările din domeniul violenței împotriva femeii și a egalității de gen continuă să se dezvolte constant, ca orice informație din zona cercetării academice. În acest sens, este recomandată verificarea și îmbunătățirea codului de etică și a programelor de informare și conștientizare în mod periodic, pentru a fi la curent cu informații recente din domeniu.

De asemenea, datele cu privire la Comisia de Etică, precum membri și numele acestora, ar trebui comunicate în mod constant și accesibil către studenți și studenți. În prezent, informațiile sunt dispersate în mai multe locuri: Carta Universității, Regulamente Interne, Codul de Etică, site-uri, aviziere. Din acest motiv, poate fi confuzant pentru un student sau o studentă să știe unde se află informațiile și la ce resursă poate apela atunci când se confruntă cu un caz de hărțuire sexuală.

Pentru combaterea unei culturi a violenței bazate pe gen

Recomandăm asumarea mesajelor de zero toleranță a universității față de orice forme de violență bazată pe gen și discriminare, și sprijin al persoanelor afectate printr-o varietate de resurse și servicii specifice. De asemenea recomandăm informarea și includerea materialelor informative în cadrul evenimentelor cu publicul (deschiderea anului universitar, recepția în cămin, alte evenimente sociale și evenimente organizate de asociațiile de studenți), precum și organizarea periodică a unor sesiuni de informare privind resursele disponibile.

Recomandăm de asemenea facilitarea de ateliere privind recunoașterea, combaterea, și intervenția martorilor la hărțuire, atât pentru studenți, cât și pentru personalul didactic și auxiliar. În plus, considerăm necesară formarea personalului privind responsabilitățile legale și morale privind hărțuirea, inclusiv responsabilitatea de informare și rolul în prevenirea hărțuirii sexuale.

Propunem crearea unui post pentru o persoană special desemnată, cu pregătire în domeniul studiilor de gen/sociologie/psihologie, care să se ocupe cu monitorizarea cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare de gen și care să mențină legătura cu comunitatea academică pe aceste două tematici (colectarea datelor, organizarea de traininguri, workshop-uri etc). În plus, recomandăm consultarea constantă a studentelor și studenților și a asociațiilor studențești cu privire la măsurile luate pentru prevenirea și combaterea hărțuirii (ex.: dacă li se par suficiente, dacă au alte idei ce pot fi aplicate) și integrarea feedback-ului colectat în măsurile și acțiunile ulterioare implementate de către universitate.

Pentru accesibilitatea resurselor de pe website

Data fiind accesibilitatea redusă a informațiilor disponibile pe marea majoritate a website-urilor universităților privind modul de sesizare, conținutul sesizării, pașii ulteriori sesizării și inclusiv privind componența comisiei de etică, respectiv a persoanelor responsabile de investigația sesizărilor, subliniem importanța unei mai bune vizibilități a resurselor disponibile pentru comunitatea academică. Cu toate acestea reiterăm faptul că rolul principal al universităților în combaterea fenomenului nu ar trebui să grăveze în jurul raportării, cu toate că este și trebuie să rămână o parte integrală, ci asumarea unei abordări multidimensionale și acordarea unei varietăți de resurse de informare și sprijin. Transparența instituțională totală și asumată întru evitarea conflictelor de interese (precum prin stabilirea unor canale de comunicare confidențiale cu consilieri pentru hărțuire, atât din rândul

asociațiilor studențești cât și cu personal neafiliat universității sau angajat pe alte posturi) sunt esențiale în crearea unui mediu sigur pentru persoana care dorește să sesizeze un abuz.

Recomandăm includerea informațiilor privind resursele disponibile într-o formă cât mai accesibilă în toate spațiile aflate sub gestiunea universității, atât fizice cât și online, într-un format vizibil de pe *Homepage-ul* website-ului universității, respectiv *Homepage-ului* portalului pentru studenți.

Deosebit de important este accesul la resurse de suport pentru persoanele care au trecut printr-o experiență de hărțuire sau orice altă formă de violență indiferent dacă aleg sau nu să depună o reclamație. Printre informațiile accesibile online includem informații clare și practice privind resursele instituționale și legale pe care le au la dispoziție și mecanismele de raportare cu pașii necesari, modalități de contact ale consilierilor și personalului care oferă servicii de suport, programul de funcționare al acestor servicii, un canal de comunicare anonimă, opțiunea de feedback privind serviciile oferite, și alte informații despre resurse disponibile privind asistența medicală și servicii pentru sănătatea mintală.

Recomandăm de asemenea colectarea datelor, publicarea, și raportarea anuală într-un format standardizat a cazurilor înregistrate, atât din rațiuni de transparență instituțională, cât și în scopul monitorizării interne a evoluției fenomenului și pentru optimizarea consecventă a serviciilor oferite.

7.2 Recomandări pentru structurile naționale analizate (ARACIS și CEMU)

Publicarea imediată a Codului de referință al eticii și deontologiei universitare.

Poziții publice clare în care se afirmă faptul că hărțuirea sau orice comportament asemănător nu sunt tolerate;

Inițierea de dezbateri și încurajarea dialogului despre hărțuire și discriminare;

Verificarea constantă a noțiunilor, a măsurilor de prevenție, dar și a sancțiunilor existente în Codurile de Etică, în cursul unei evaluări instituționale;

Propunerea consecventă a unor recomandări relevante în domeniul eticii, pliate pe structura și nevoile fiecărei instituții evaluate, cu rolul de a diminua riscurile existente la nivelul învățământului superior.

Bibliografie

Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior, disponibil la: www.aracis.ro [Accesat la data de 29 iunie 2022]

Centrul FILIA, 2015. *Hărțuirea sexuală în universități: principalele rezultate ale studiului exploratoriu realizat de Centrul FILIA*. [online] București. Disponibil la: <https://centrulfilia.ro/hartuirea-sexuala-in-universitati/> [Accesat la data de 2 mai 2022]

Centrul FILIA, 2018. *BONA DEA. PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII SEXUALE ÎN UNIVERSITĂȚI*. [online] Disponibil la: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/01/Material-informativ-HSU-FINAL.pdf> [Accesat la data de 10 mai 2022]

Centrul FILIA, 2018. Modalități de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale din universități. [online] Disponibil la: <https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/02/Modalitati-de-prevenire-si-combatere-a-hartuirii-sexuale-din-universitati.pdf> [Accesat la data de 11 mai 2022]

Centrul FILIA, 2020. Hărțuirea sexuală în universități: *Studiu exploratoriu realizat de Inițiativa Acționăm pentru Siguranța în Universități cu sprijinul Centrului FILIA*. [online] București. Disponibil la: https://centrulfilia.ro/new/wp-content/uploads/2021/02/Rezultate_Studiu-exploratoriu_2020.pdf [Accesat la data de 2 mai 2022]

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 30 iunie 2022]

Consiliul de Etică și Management Universitar - Despre, disponibil la: <http://www.cemu.ro/index.php/despre/> [Accesat la data de 29 iunie 2022]

European Commission, 2016. *Gender- based violence eurobarometer*. Violence against Women and Gender-based Violence. [online] Disponibil la: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2115> [Accesat la data de 6 mai 2022]

Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, A. J., & Weitzman, L. (1988). *The dimensions and extent of sexual harassment in higher education and the workplace*. Journal of Vocational Behavior, 32, 154-155

Gheorghe, C., 2010. Privește-mă așa cum sunt. Cuvinte și imagini ale femeilor rome. [online] Disponibil la: <https://seemeasiam.files.wordpress.com/2010/05/priveste-ma-asa-cum-sunt.pdf> [Accesat la data de 10 mai 2022]

Hotărârea Guvernului nr. 403/2021 privind aprobarea Nomenclatorului domeniilor și al specializărilor/programelor de studii universitare și a structurii instituțiilor de învățământ superior pentru anul universitar 2021–2022, disponibil la: https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere%20articole/HG%20403_2021%20Nomenclator%20programe%20licenta%202021-2022.pdf [Accesat la data de 29 iunie 2022]

Huerta, M., Cortina, L. M., Pang, J. S. Torges, C. M., Magley, V. J. (2006). *Sex and Power in the Academy: Modeling Sexual Harassment in the Lives of College*

Women. Personality and Social Psychology Bulletin , 618. Disponibil la <https://sci-hub.hkvisa.net/10.1177/0146167205284281> [Accesat la data de 06 mai 2022]

Kimberle Crenshaw, 1991, Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, Vol. 43, No. 6 (Jul., 1991), pp. 1241-1299, Stanford Law Review, disponibil la: <https://www.berkeleycitycollege.edu/slo/files/2021/05/Crenshaw-Mapping-the-Margins-Intersectionality-and-Vioence-against-WOC.pdf> [Accesat la data de 30 iunie 2022]

Legea educației naționale nr. 1/2011. Text publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 18 din 10 ianuarie 2011, disponibil la: <https://lege5.ro/gratuit/geztsovgi/legea-educatiei-nationale-nr-1-2011> [Accesat la data de 29 iunie 2022]

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 30 iunie 2022]

Legea nr. 544 din 12 octombrie 2001 privind liberul acces la informațiile de interes public. Text publicat în Monitorul Oficial, disponibil la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/31413> [Accesat la data de 30 iunie 2022]

Ministerul Educației Naționale, Ordin nr. 4783/2017 din 30 august 2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului de etică și management universitar. Text publicat în Monitorul Oficial nr. 750 din 19 septembrie 2017, disponibil la: <https://www.edu.ro/sites/default/files/ordin%204783-2017.pdf> [Accesat la data de 29 iunie 2022]

Pătrașcu-Maian, R., 2022. Într-un grup privat de Facebook româncele învață să se apere de abuzuri. Adesea e mai mult de atât. [online] Vice.com. Disponibil la: <https://www.vice.com/ro/article/qjb77p/grup-privat-facebook-romancele-invata-apere-de-abuzuri> [Accesat la data de 26 mai 2022].

Propunere de politică universitară pentru prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în SNSPA [draft] disponibilă la: https://drive.google.com/file/d/0B_ggu8T7sdJ1ZDg3WE44Z21Sb1k/view?resourcekey=0-phUqyH19XSrm0zrPyThfQ [Accesat la data de 30 iunie 2022]

Salvați Copiii. n.d. Salvați Copiii | *Prevenirea bullying-ului*. [online] Disponibil la: <https://www.salvaticopiii.ro/ce-facem/protectie/protectie-impotriva-violentei/prevenirea-violentei-in-scoala> [Accesat la data de 6 mai 2022]

Stoica, O. | *Hărțuire sexuală, umilire, viol: mărturiile unor studenți la teatru*. [online] Scena 9. Disponibil la: <https://www.scena9.ro/article/hartuire-sexuala-umilire-viol-studenti-teatru> [Accesat la data de 10 iunie 2022].

Tănăsescu, A., 2022. | *Ioana Bugarin, actriță: „Experiența de la UNATC a fost traumatizantă. Am avut câteva atacuri de panică în fața universității. Îmi era efectiv frică să intru acolo.”* - [online] Cultura la dubă. Disponibil la: <https://culturaladuba.ro/ioana-bugarin-actrita-experienta-de-la-unatc-a-fost-traumatizanta-am-avut-cateva-atacuri-de-panica-in-fata-universitatii-imi-era-efectiv-frica-sa-intru-acolo/> [Accesat la data de 10 iunie 2022].

Ulmeanu, I., 2022. De ce e hartuirea legală si acceptată in România - Elle.ro. [online] Elle.ro. Disponibil la: <https://www.elle.ro/lifestyle/de-ce-e-hartuirea-legala-si-acceptata-romania-566161> [Accesat la data de 10 iunie 2022].

Anexe

Anexa 1: Cerere în baza legii 544 adresată universităților

Cerere

Stimată doamnă/Stimate domnule rector,

Subsemnata, Dârlău Alexandra, posesoare a CI seria ■■■, nr ■■■■■, în calitate de Responsabila Advocacy în cadrul proiectului "TRUST - Tineri Responsabili pentru Universități Sigure și Echitabile" implementat de Centrul FILIA în parteneriat cu Universitatea din Pitești și Alianța Națională a Organizațiilor Studențești din România, cu sprijinul financiar al Active Citizens Fund România, parte integrantă a Mecanismului Financiar al Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021, formulez prezenta cerere conform Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public.

Doresc să primesc următoarele informații:

1. situația statistică privind **sesizări referitoare la hărțuire sexuală și/sau discriminare** din ultimii 5 ani universitari (2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 și 2020-2021), specificând numărul acestora și informațiile despre sesizări sub forma unor tabele (preferabil editabile în format excel) cu indicatori defalcați în funcție de autor (bărbați, femei, majori, minori), persoana hartuita/discriminata (femei, bărbați, majore, minore), relația dintre victimă și autor (cadru didactic/student, student/student, cadru didactic/cadru didactic, cadru didactic/personal auxiliar etc.).
2. Precizări referitoare la activitatea Comisiei de Etică în privința
 - a) modului de sesizare (de exemplu: cum se fac sesizări, se poate autosesiza comisia, care sunt pașii ulteriori sesizării, există un model de sesizare disponibil?) și
 - b) procedura de soluționare (ex. cercetare disciplinară) sau motivul nesoluționării (ex. lipsa probelor, lipsa sancțiunilor corespunzătoare, lipsa de proceduri clare privind raportarea și depunerea plângerilor privind hărțuirea sexuală), **incluzând rapoartele de activitate aferente.**

Vă rog să-mi transmiteți informațiile în format electronic la adresa alexandra.darlau@centrulfilia.ro. În cazul în care nu le dețineți în format electronic, vă rog să le transmiteți prin poșta la adresa Bd. Decebal, nr. 14, bl. S6, sc. 1, et. 6, ap. 23, sector 3, București.

Data:
06.04.2022

Semnătura:
.....

Anexa 2: Cerere în baza legii 544 adresată CEMU



Număr de înregistrare:

Către **Consiliul de Etică și Management Universitar**,
În atenția domnului președinte, **conf. univ. dr. Ciprian Ion Preda**,

Stimate domnule președinte,

Alianța Națională a Organizațiilor Studentești din România (ANOSR), federația națională studențească care reprezintă studenții din România la nivel național și internațional, este partener în cadrul proiectului **"TRUST - Tineri Responsabili pentru Universități Sigure și Echitabile"** implementat de **Centrul FILIA** în parteneriat cu Universitatea din Pitești, cu sprijinul financiar al Active Citizens Fund România, parte integrantă a Mecanismului Financiar al Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021.

În acest sens, **pentru a contura o viziune clară** asupra unor situații statistice în ceea ce privește hărțuirea sexuală în instituțiile de învățământ superior din România, cât și modul în care funcționează comisiile de etică, pentru a putea continua activitatea în cadrul proiectului, **ANOSR** formulează prezenta solicitare pentru furnizarea de informații de interes public, în baza *Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, publicată în Monitorul Oficial nr. 663/23 octombrie 2001*.

Avem rugămintea de a ne comunica informațiile referitoare la:

1. **situația statistică privind sesizări referitoare la hărțuire sexuală și/sau discriminare** din ultimii 5 ani universitari (2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 și 2020-2021), specificând numărul acestora și informațiile despre sesizări sub forma unor tabele (preferabil editabile în format excel) cu indicatori defalcați în funcție de autor (bărbați, femei, majori, minori), persoana hartuita/discriminata (femei, bărbați, majore, minore), relația dintre victimă și autor (cadru didactic/student, student/student, cadru didactic/cadru didactic, cadru didactic/personal auxiliar etc.);
2. Centralizarea sesizărilor din cadrul comisiilor de etică de la nivel universitar referitoare la **hărțuire sexuală și/sau discriminare**, în cazul în care dețineți aceste informații;
3. **Rapoartele de activitate ale CEMU** în perioada 2016-2021;
4. **Inițiativele existente la nivel instituțional** în vederea promovării unor valori etice fundamentale, mai ales în ceea ce privește combaterea discriminărilor, abuzurilor și a hărțuirilor de orice tip, în cazul în care acestea există;

ANOSR este membru în:

European
Students'
Union



Consiliul
Tineretului din
România



Alianța pentru o
România
Curată



The European Council
of Doctoral Candidates
and Junior Researchers



anosr.ro

anosr

office@anosr.ro

www.anosr.ro

Calea Plevnei, nr. 61
Camera 12-13, sector 1,
București, 010223





5. **O listă cu activitățile, evenimentele și demersurile întreprinse** dedicate hărțuirii sexuale și discriminării, în cazul în care au existat.

În speranța unui răspuns pozitiv, vă asigurăm de întreaga noastră considerație!

Cu stimă,

Președinte ANOSR,

Horia-Șerban ONIȚA

Alianța Națională a Organizațiilor Studentești din România (ANOSR) este federația națională studențească, non-guvernamentală și non-partizană care, de peste 22 ani, are ca **scop principal** reprezentarea intereselor comune ale studenților din România, apărarea și promovarea drepturilor și obligațiilor acestora, cât și stimularea participării lor la actul educațional și la viața socială, economică și culturală.

ANOSR reunește studenți din 19 centre universitare din întreaga țară, din 30 de universități, atingând un număr de 112 de organizații membre, care luptă împreună pentru menținerea în funcțiune a mecanismului mișcării studențești.

La nivel național, ANOSR este parte a **Alianței pentru o Românie Curată** și membră în **Consiliul Tineretului din România**. De asemenea, federația este reprezentantul legitim al studenților din România la nivel european, prin statutul de membru cu drepturi depline al **Organizației Europene a Studenților (ESU - European Students' Union)**, singura structură europeană care reprezintă studenții.

ANOSR este membru în:

European
Students'
Union



Consiliul
Tineretului din
România



Alianța pentru o
Românie
Curată



The European Council
of Doctoral Candidates
and Junior Researchers



f anosr.ro

in anosr

office@anosr.ro

www.anosr.ro

Calea Plevnei, nr. 61
Camera 12-13, sector 1,
București, 010223

Anexa 3: Ghid de analiză pentru codurile de etică

Nr crt	Nume cod de etică	Universitatea	Menționează discriminarea în general	Menționează discriminarea de gen	Menționează hărțuirea în general

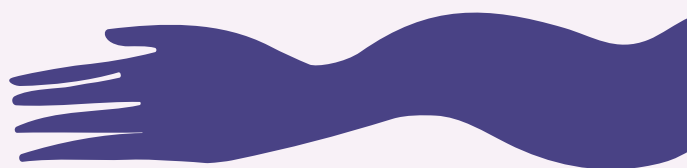
Menționează hărțuirea sexuală	Definește discriminarea în general	Definește discriminare de gen	Definește hărțuire	Definește hărțuire sexuală	Oferă exemple de discriminare generală

Oferă exemple de discriminare de gen	Oferă exemple de hărțuire generală	Oferă exemple de hărțuire sexuală	Prevede proceduri pentru discriminare în general	Prevede proceduri pentru discriminare de gen	Prevede proceduri pentru hărțuire generală

Prevede proceduri pentru hărțuire sexuală	Menționează hărțuirea generală online	Menționează hărțuirea sexuală online	Menționează / ia în considerare hărțuirea generală din afara spațiului universității	Menționează / ia în considerare hărțuirea sexuală din afara spațiului universității	Menționează reguli în funcție de statut: student / profesor / personal administrativ / membru comisie de etică etc

Menționează sancționări pentru hărțuire în funcție de statut: student / profesor / personal administrativ / membru comisie de etică etc	Menționează intervenția unui consilier / specialist în cazurile de hărțuire sexuală	Menționează sancțiuni / ce se întâmplă dacă acuzatul are funcție în Comisia de Etică	Care este perioada pentru depunerea sesizărilor generale	Care este perioada pentru depunerea sesizărilor pentru hărțuire sexuală	Menționează care sunt pașii pentru a depune o sesizare generală

Menționează care sunt pașii pentru a depune o sesizare hărțuire sexuală	Oferă date de contact / informații despre membrii comisiei	Oferă exemplu de sesizare generală	Oferă exemplu de sesizare pentru hărțuire sexuală	Menționează intersecționalitatea cu rasă, etnie etc	Alte observații:



ZERO TOLERANȚĂ FAȚĂ DE HĂRȚUIREA SEXUALĂ ÎN UNIVERSITĂȚI!

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