



REGULAMENT

DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI DE SOLUȚIONARE A CAZURILOR DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ ȘI HĂRȚUIRE MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN CADRUL UNIVERSITĂȚII „AUREL VLAICU” DIN ARAD

R.102

Ediția:

I

Revizia:

0

Data intrării în vigoare:

29.09.2025

Aprobat:	Senat	Președinte Conf. univ.dr. Camelia-Daciana STOIAN	
	CA	Președinte Conf.univ.dr. Teodor-Florin CILAN	
Avizat:	CM	Președinte Conf.univ.dr. Cristina NICOLAESCU	
	CJ	Jr. Simona BĂC	
Verificat:	DAIC	Ec. Cosmin PÎRPÎRIȚĂ	
Elaborat:	Președinte comisie	Conf.univ.dr. Anca-Mihaela DICU	

 Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad	REGULAMENT	COD: R. 102	Ediția: I
	de organizare și funcționare a Comisiei de soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuire morală la locul de muncă în cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad	Ex. nr.	Revizia: 0
			Pagina: 2 / 8

Domeniul de aplicare: Prezentul regulament se aplică în cadrul **Universității „ Aurel Vlaicu” din Arad.**

Cuprins

Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor	3
Capitolul I. Dispoziții generale	3
Capitolul II. Organizare și funcționare	5
Capitolul III. Principalele atribuții ale Comisiei	6
Capitolul IV Dispoziții finale	8
Lista de difuzare	8

 Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad	REGULAMENT		COD: R. 102	Ediția: I
	de organizare și funcționare a Comisiei de soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuire morală la locul de muncă în cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad		Ex. nr.	Revizia: 0
				Pagina: 3 / 8

Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor

Ediția/ revizia în cadrul ediției	Componenta revizuită	Modalitatea reviziei	Data de la care se aplică prevederile ediției sau reviziei ediției
Ediția I	X	Elaborare	29.09.2025

Capitolul I. Dispoziții generale

Art.1.

Prezentul regulament vizează organizarea și funcționarea Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, denumită în continuare Comisia, numită în cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad denumită în continuare UAV, în vederea asigurării unui mediu sigur pentru toți angajații și studenții, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu responsabilitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate.

Art. 2 Cadrul legal este constituit/este reprezentat după cum urmează:

Cadrul legal european:

- 1) Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- 2) Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă). Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, angajatorii și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

Legislație națională:

- 1) HG nr. 970 din 12 octombrie 2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- 2) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- 3) Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- 4) Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- 5) OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

HG nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Legislație secundară:

- 1) Carta UAV.
- 2) Codul de Etică și Deontologie Profesională din cadrul UAV Arad.

Art. 3 Definiții

(1) Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție și în situația angajării persoanei

 Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad	REGULAMENT	COD: R. 102	Ediția: I
	de organizare și funcționare a Comisiei de soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuire morală la locul de muncă în cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad	Ex. nr.	Revizia: 0
			Pagina: 4 / 8

respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

(2) Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituției și angajați, dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime).

(3) Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii universității.

Art. 4 În sensul prezentului regulament, expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- a) *Hărțuirea sexuală*: orice comportament cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, care are ca efect lezarea demnității unei persoane.
- b) *Hărțuirea morală*: orice comportament ostil, repetat, ce are drept scop sau efect degradarea condițiilor de muncă prin afectarea demnității, integrității psihice sau fizice ale unei persoane.
- c) *Victimă*: orice persoană care se consideră afectată de comportamentul hărțuitor,
- d) *Sesizare*: comunicare verbală sau scrisă privind o situație de hărțuire sexuală sau morală.
- e) *Comportament nonverbal*: Totalitatea expresiilor, gesturilor, posturilor corporale, contactului vizual, distanței personale și altor forme de comunicare fără cuvinte, care pot transmite intenții, atitudini sau stări emoționale. În contextul prevenirii hărțuirii, comportamentul nonverbal poate avea un impact negativ dacă este perceput ca intimidant, ofensator sau ostil.
- f) *Victimizare*: Orice tratament nefavorabil aplicat unei persoane ca reacție la faptul că a depus o plângere de hărțuire, discriminare sau alt comportament inadecvat, sau a oferit sprijin unei persoane aflate într-o astfel de situație.
- g) *Discriminare directă*: Tratatamentul mai puțin favorabil aplicat unei persoane, în mod explicit, pe baza unor caracteristici protejate legal (precum sex, vârstă, etnie, religie, orientare sexuală, dizabilitate etc.), în comparație cu modul în care ar fi fost tratată o altă persoană într-o situație similară.
- h) *Discriminare indirectă*: O practică, politică sau criteriu aparent neutru care, aplicată în mod egal tuturor, dezavantajează în mod disproporționat o anumită categorie de persoane (cu caracteristici protejate), fără ca aceasta să fie justificată obiectiv de un scop legitim și mijloacele să fie proporționale.

(1) Abordarea integratoare de gen presupune mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților.

(2) Diviziunea de gen a muncii: alocarea de slujbe sau tipuri de activități diferite femeilor și bărbaților.

(3) Integrarea perspectivei de gen reprezintă orice problemă sau preocupare determinată de diferențele de gen și/sau de diferențele de sex dintre femei și bărbați. Integrarea perspectivei de gen este procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați ale oricărei acțiuni planificate.

(4) Monitorizarea și evaluarea de gen înseamnă procesul care necesită integrarea perspectivei de gen în practicile de monitorizare, raportare și evaluare a tuturor politicilor și planurilor, atât la nivel de procese și contribuții, cât și în ceea ce privește rezultatele și impactul acestora, pentru a afla cum anumite programe și proiecte specifice afectează viața femeilor și bărbaților și pentru a face ca inegalitățile să nu se perpetueze.

 Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad	REGULAMENT	COD: R. 102	Ediția: I
	de organizare și funcționare a Comisiei de soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuire morală la locul de muncă în cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad	Ex. nr.	Revizia: 0
			Pagina: 5 / 8

Termeni și abrevieri

Nr. crt.	Termenul	Definiția si/sau dacă este cazul, actul care definește termenul
1.	Regulament	Set de reguli sau norme stabilite care reglementează activitățile în cadrul unei organizații.
2.	Ediție a unui regulament	Forma inițială sau actualizată, după caz, a unui regulament, aprobată și difuzată.

Abrevieri ale termenilor

Nr. crt.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	UAV	Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad
2.	CA	Consiliul de administrație
3.	CM	Comisia de monitorizare
4.	CJ	Compartiment juridic
5.	DAIC	Departamentul Asigurarea și Îmbunătățirea Calității

Capitolul II. Organizare și funcționare

Art. 5. (1) Comisia este numită de către Rectorul UAV prin decizie, după avizului Consiliului de Administrație și aprobării de către Senatul UAV.

(2) La momentul numirii membrilor în Comisie, aceștia vor semna un acord de confidențialitate sub sancțiunile prevederilor art. 26 alin. (2) și ale art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

(3) **Comisia va fi constituită din cel puțin 3 membri titulari și 2 membri supleanți.** De asemenea, Comisia va avea un secretar cu următoarele atribuții:

- primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei;
- convocarea comisiei;
- redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul comisiei;
- păstrarea documentelor elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport de hârtie.

(4) Comisia constituie Registrul de semnalare a cazurilor unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate.

(5) Comisia de anchetă, pentru fiecare plângere/sesizare înregistrată, este compusă din membrii comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, la care pot fi cooptate persoane cu competențe în domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de șanse și/sau un expert extern. Nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și Rectorul UAV.

(6) Angajații și studenții conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită de către Comisie.

 Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad	REGULAMENT	COD: R. 102	Ediția: I
	de organizare și funcționare a Comisiei de soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuire morală la locul de muncă în cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad	Ex. nr.	Revizia: 0
			Pagina: 6 / 8

Capitolul III. Principalele atribuții ale Comisiei

Art. 6 Comisia are următoarele atribuții:

- Asigură informarea oricărui salariat și student, referitor la politicile și legislația în vigoare.
- Asigură suport și consiliere pentru angajații și studenții afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită.
- Participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați și studenți, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale.
- Raportează rectorului toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință.
- Cooperează cu angajații și studenții în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire.
- Gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/ sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea universității.
- Procedura de plângere/sesizare și de soluționare are caracter administrativ.

6.1. Procedura informală

- Angajații și studenții care sunt supuși hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor că percep comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant.
- Pot apărea situații de hărțuire în relații inegale, adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană cu funcție de execuție, respectiv între cadru didactic și student.
- De asemenea, pot exista situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant, de exemplu, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei.
- Dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant.
- De asemenea, va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere din universitate. În acest context, persoanele menționate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să își dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă.

6.2. Procedura formală

- Atunci când Comisia primește o plângere/ sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:
 - să înregistreze plângerea/ sesizarea și informațiile relevante în registru;
 - să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii/ sesizării;
 - să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
 - să respecte alegerea victimei;
 - să se asigure că victima știe că poate depune plângere/ sesizare și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

6.3. Pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier de specialitate din cadrul universității. Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică. Tabelul cu persoanele responsabile, respectiv membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta universității și diseminat tuturor angajaților și studenților.

6.4. Rectorul nu face parte din Comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor).

6.5. Desemnarea unui alt membru al Comisiei se poate face numai prin decizie a Rectorului.

6.6. Pasul 1 - Depunerea plângerii/sesizării

- Plângerea/Sesizarea poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia).

 Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad	REGULAMENT	COD: R. 102	Ediția: I
	de organizare și funcționare a Comisiei de soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuire morală la locul de muncă în cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad	Ex. nr.	Revizia: 0
			Pagina: 7 / 8

(2) Petițiile anonime sau cele în care nu sunt menționate datele de identificare ale petiționarului și care se referă la cazuri de hărțuire pe criteriu de sex ori de hărțuire morală sunt supuse analizei Comisiei, în conformitate cu Metodologia privind prevenția și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale (HG nr. 970 din 12 octombrie 2023).

(3) Dacă în urma analizării acestor petiții rezultă că ar putea întruni elementele constitutive ale unei infracțiuni în condițiile prevăzute de legea penală, de hărțuire sexuală, agresiune sexuală sau folosirea abuzivă a funcției în scop sexual, președintele Comisiei are obligația sesizării de îndată a organelor de urmărire penală, în condițiile [Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală](#), cu modificările și completările ulterioare.

(4) Sesizarea trebuie să cuprindă: identitatea persoanei reclamante; identitatea presupusului hărțuitor (dacă e cunoscut); descrierea comportamentului și contextului.

6.7. Pasul 2 - Raportul de caz

(1) Comisia va demara realizarea unui raport de caz care va cuprinde:

- Datele din plângere. Vor fi înregistrate imediat toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului/incidentelor;
- Date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei .

Comisia sesizată trebuie:

- să comunice victimei posibilitățile de soluționare și să analizeze solicitările acestuia și să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit și să consemneze decizia luată;
- să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei;

• Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire.

Comisia sesizată trebuie:

- să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;
- să informeze presupusul hărțuitor cu privire la politica instituției în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- să informeze presupusul hărțuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;
- să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

(2) Raportul de caz se realizează în termen de maximum 30 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz Comisia propune Rectorului, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

6.8. Pasul 3 – Ancheta

(1) Procesul de investigație presupune că membrii Comisiei trebuie:

- să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalități de soluționare asezării, luând în considerare care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu aceasta;
- în cazul în care nu poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, să facă recomandări pentru a se asigura că nu este afectat climatul de muncă, respectiv: informare, conștientizare, grupuri de suport;

 Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad	REGULAMENT	COD: R. 102	Ediția: I
	de organizare și funcționare a Comisiei de soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuire morală la locul de muncă în cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad	Ex. nr.	Revizia: 0
			Pagina: 8 / 8

- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;
- să se asigure că procesul de soluționare a plângerii/ sesizării se realizează cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută plângerea/sesizarea.

(2) Raportul de caz al Comisiei prin care se detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, este înaintat către conducerea UAV Arad.

Art. 7. Sancțiuni

(1) Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/ sesizare, a fost găsită vinovată de hărțuire, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de:

- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a se asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

Art. 8. Confidențialitate

(1) Toate informațiile privind sesizările, anchetele și rezultatele sunt confidențiale.

(2) Membrii comisiei semnează o declarație de confidențialitate.

Capitolul IV Dispoziții finale

Art. 9. Prezentul Regulament a fost aprobat prin Hotărârea de Senat nr. 361 din 29.09.2025 și intră în vigoare începând cu data 29.09.2025.

Lista de difuzare

Scopul difuzarii	Ex. nr.	Structură/ Compartiment	Modalitatea de difuzare
Arhivare	1	DAIC	Exemplar original, semnat și ștampilat
Evidență și Aplicare	Copia scanata	Comisia de soluționare a cazurilor de hărțuire sexuală și hărțuire morală	Poșta electronică și publicare pe siteul UAV