

ROLUL UBB ÎN PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII SEXUALE ȘI MORALE

Universitatea Babeș-Bolyai se angajează să asigure un mediu de muncă și studiu sigur, bazat pe respect reciproc și demnitate, liber de orice formă de hărțuire pe criteriul de sex sau hărțuire morală.

Dacă vă simțiți ofensat/ă, umilit/ă, intimidat/ă sau experimentați un comportament nedorit la locul de muncă sau în mediul de studiu, vrem să știți că nu sunteți singur/ă și că aveți la dispoziție resurse pentru a acționa.

CE ESTE CONSIDERATĂ HĂRȚUIRE SEXUALĂ ȘI MORALĂ?

Conform legislației, hărțuirea poate include, dar nu se limitează la:

Hărțuirea pe criteriul de sex: Comportamente nedorite, inclusiv de natură sexuală (comentarii, gesturi, atingeri, avansuri nesolicitate, afișarea de materiale ofensatoare), care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Poate apărea între persoane de sex diferit sau de același sex.

Hărțuirea morală la locul de muncă/studiu: Orice comportament repetat (conduită ostilă, comentarii verbale, acțiuni, gesturi) exercitat de o persoană asupra alteia (indiferent de poziția ierarhică), care are ca scop sau efect deteriorarea condițiilor de muncă/studiu, lezarea demnității, afectarea sănătății fizice/mentale sau compromiterea viitorului profesional/academic. Include și situațiile care duc la stres și epuizare fizică.

PRIMUL PAS: CONTACTAȚI OMBUDSMANUL UNIVERSITĂȚII

Dacă vă confrunțați cu o situație de hărțuire, Ombudsmanul Universității este persoana desemnată oficial pentru a vă oferi sprijin și a gestiona aceste cazuri. Puteți contacta Ombudsmanul pentru:

1. Discuții confidențiale: Puteți discuta situația dumneavoastră în deplină confidențialitate.
2. Informare: Veți primi informații clare despre drepturile dumneavoastră, ce opțiuni aveți și care sunt pașii procedurali.
3. Depunerea unei sesizări: Dacă decideți să mergeți mai departe, puteți depune o sesizare formală (scrisă sau verbală) la Comisia de Etică. Identitatea dumneavoastră va fi protejată pe parcursul procesului.

CE SE ÎNTÂMPLĂ DUPĂ CE CONTACTAȚI OMBUDSMANUL?

1. Ascultare și înregistrare: Sesizarea dumneavoastră va fi ascultată cu atenție și înregistrată confidențial.
2. Informare și consiliere: Veți fi informat/ă despre procedură, drepturile dumneavoastră și opțiunile disponibile (inclusiv posibilitatea de consiliere psihologică sau juridică).

3. Ancheta (dacă depuneți sesizare formală) la Comisia de Etică: Se va desfășura o anchetă imparțială, în care toate părțile implicate vor fi audiate separat și cu respectarea confidențialității.
4. Soluționare: Ombudsmanul va analiza cazul și va propune conducerii UBB măsuri adecvate, care pot include protecția dumneavoastră și/sau sancțiuni pentru persoana vinovată. Procesul ar trebui finalizat în maximum 45 de zile lucrătoare.

DREPTURILE DUMNEAVOASTRĂ ÎN ACEST PROCES:

Dreptul la confidențialitate.

Dreptul de a fi tratat/ă cu respect și demnitate.

Dreptul de a înțelege procedura și opțiunile.

Dreptul de a fi informat/ă despre posibilitatea de a apela și la instituții externe.

Dreptul la protecție împotriva eventualelor represalii.

Dreptul de a fi sprijinit/ă (ex: de un reprezentant sindical/al studenților, dacă este cazul).

ROLUL OMBUDSMANULUI UNIVERSITĂȚII ÎN PREVENIREA ȘI COMBATEREA HĂRȚUIRII

În acest context, Ombudsmanul Universității, desemnată de conducerea UBB are un rol central în implementarea politicii de toleranță zero față de hărțuire. Principalele sale atribuții, conform cadrului metodologic național - aprobată prin HG 970/2023, sunt:

A. Referitoare la informare și consiliere:

- Informarea angajaților: Să asigure informarea oricărui salariat/membru al comunității UBB referitor la politicile interne și legislația în vigoare privind hărțuirea și egalitatea de șanse.
- Informarea victimei: Să se asigure că victima înțelege procedurile de soluționare a plângerii și că știe că poate depune plângere/sesizare și la alte instituții competente. Să comunice victimei posibilitățile de soluționare și să o îndrume spre consiliere psihologică sau juridică.
- Informarea presupusului hărțuitor: Să se asigure că acesta înțelege mecanismul de reclamare și să îl informeze despre politica instituției, legislație și posibilele sancțiuni.
- Asigurarea suportului: Să asigure suport și consiliere confidențială angajaților afectați de hărțuire.

B. Referitoare la gestionarea plângerilor și anchetei:

- Primirea și înregistrarea: Să primească și să înregistreze plângerile/sesizările (verbale sau scrise) în registrul special.
- Confidențialitate: Să semneze un acord de confidențialitate la numire și să păstreze confidențialitatea tuturor discuțiilor, înregistrărilor și a întregului proces de anchetă.
- Demararea procedurii: Să inițieze realizarea unui raport de caz în termen de 7 zile lucrătoare de la plângere/sesizare.
- Audierea părților: Să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii și să intervieveze separat victima, persoana acuzată și alte părți terțe relevante.
- Mediere (condiționată): Să faciliteze discuții între părți, doar dacă este cazul și numai cu acordul prealabil al victimei.
- Respectarea alegerii victimei: Să respecte opțiunile victimei în cadrul procedurii.
- Documentare: Să întocmească un raport al anchetei (cu sesizarea, investigațiile, constatările, măsurile) și un raport final pe care îl înaintează conducerii. Să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse.
- Propunerea de măsuri: Să propună modalități de soluționare (dacă faptele se confirmă) consultând victima sau recomandări pentru climatul de muncă (dacă faptele nu pot fi determinate). Să propună conducătorului măsuri de protecție pentru victimă, dacă este cazul.
- Respectarea termenelor: Să se asigure că procesul de soluționare se finalizează în maximum 45 de zile lucrătoare de la data plângerii/sesizării.

C. Referitoare la colaborare și raportare:

- Participare la soluționare: Să participe nemijlocit la soluționarea plângerilor.
- Cooperare: Să coopereze cu angajații solicitați să furnizeze informații relevante.

- Gestionare proces: Să gestioneze procesele de soluționare și măsurile disciplinare împreună cu conducerea instituției.
- Raportare către conducere: Să raporteze conducătorului instituției toate situațiile de hărțuire aduse la cunoștință și să înainteze raportul final al anchetei.

Prin intermediul Ombudsmanului, UBB își reafirmă angajamentul pentru un mediu academic integru, sigur și nediscriminatoriu pentru toți membrii săi.