



UMF
IULIU HAȚIEGANU
UNIVERSITY OF
MEDICINE AND PHARMACY
CLUJ-NAPOCA

Cod: 21-09-05-INDES

Anexa 6 la hotărârea de Senat nr. 6 din 3 iunie 2024

**REGULAMENT PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE
PERSOANE BIROUL DE INCLUZIUNE, DIVERSITATE ȘI EGALITATE DE
ȘANSE**

	Funcția, nume și prenume	Data	Semnătură
Elaborat:	Prorector Prof. dr. Radu Nicolaie Oprean		
Vizat Serviciul Juridic:	Șef Serv. Jr. Szakacs Iulia Loredana		
Aprobat :	Senatul universității		
Data intrării în vigoare:	3.06.2024		
Data retragerii:			



UMF
UNIVERSITATEA DE
MEDICINĂ ȘI FARMACIE
IULIU HAȚIEGANU
CLUJ-NAPOCA

CUPRINS

CAPITOLUL I. Constituire

CAPITOLUL II. Structură și organizare

CAPITOLUL III. Obiective

CAPITOLUL IV. Responsabilități

CAPITOLUL V. Dispoziții finale



CAPITOLUL I. Constituire

Art. 1

- (1) Prevederile prezentului Regulament stabilesc cadrul general privind respectarea și punerea în aplicare a tuturor măsurilor necesare pentru a preveni orice discriminare în relațiile dintre persoanele din instituție sau pe criterii de gen, sex, orientare sexuală, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă, constituție corporală, sau orice categorie vulnerabilă, la nivelul tuturor activităților didactice și administrative care se desfășoară la nivel de universitate.
- (2) **Regulamentul privind egalitatea de șanse și tratament între persoane** conține informații de interes public, putând fi pus la dispoziția oricărei persoane interesate din universitate sau din afara acesteia. Regulamentul se va afișa pe site-ul U.M.F. Cluj-Napoca – Prorectoratul pentru asigurarea calității și relații internaționale – Biroul de Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse.

Art. 2 Documente de referință:

(1) Documente naționale:

- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
- Legea nr. 241/2023 pentru completarea Codului muncii;
- Legea nr. 199/2023 a învățământului superior, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
- Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată;



- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Constituției României;
- Ordonanța de Guvern cu nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

(2) Documente interne:

- Hotărârea Senatului nr. 2/ 24.02.2022 de înființare a Biroul de Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse
- Hotărârea Senatului nr. 11/ 28.11.2022, trecerea în subordinea **Prorectoratului pentru Asigurarea Calității și Relații Internaționale**
- Ghid privind egalitatea de șanse dintre persoane
- Planul de Egalitate de Șanse (2022-2025)

Art. 3 Definiții:

- (1) **Biroul de Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse (INDES)** reprezintă o structură la nivelul Prorectoratului Asigurare Calitate și Relații Internaționale al Universității, munca biroului vizând integrarea angajaților și a studenților pentru un mediu de lucru și de învățare care promovează echitatea.
- (2) **Sexul** reprezintă aspectele biologice ale unui individ care sunt determinate de anatomia, hormonii, genele și cromozomii săi.
- (3) **Genul** este un construct social, psihologic, cultural și comportamental de manifestare a rolurilor ocupate în societate de femei, bărbați și de persoane care se identifică după un gen de alt nume.
- (4) **Incluziunea** reprezintă respectarea statutului și drepturilor tuturor oamenilor dintr-o societate, care trebuie să aibă oportunitatea de a participa în mod relevant la viața acesteia și de a se bucura de un tratament egal cu ceilalți.



- (5) **Diversitatea** este principiul care recunoaște și legitimează diferențele dintre diferite grupuri umane, precum și existența, coexistența și interacțiunea dintre identități diferite în cadrul aceluiași spațiu de lucru, înțelegând natura subsidiară a lumii.
- (6) **Echitatea** înseamnă a trata persoanele într-un mod unic nevoilor personale și sistemice; mod de tratament lipsit de distorsiuni și favoritism.
- (7) **Egalitatea de șanse** înseamnă a trata oamenii în mod corect și fără prejudecăți, dar și a crea condiții care să încurajeze, să aprecieze diversitatea și să promoveze demnitatea în mediul de lucru și în societate.
- (8) **Comportamentul inadecvat** este orice comportament care nu este solicitat sau invitat de către destinatar, iar destinatarul comportamentului îl consideră nedorit sau lipsit de respect.
- (9) **Discriminarea** reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, identitate de gen, vârstă, constituție corporală, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, diagnostic HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca efect restrângerea sau 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. Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități.
- (10) **Discriminarea de gen** este reprezentată 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;

- (11) **Discriminarea directă** este situația în care o persoană beneficiază de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare
- (12) **Discriminarea indirectă** este situația în care o dispoziție, o prevedere, un criteriu, o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere aceluși scop sunt adecvate și necesare.
- (13) **Discriminarea intersecțională** e definită ca situația în care criteriile pe baza cărora are loc discriminarea interacționează în același timp astfel încât nu pot fi separate, și în care persoana care aparține mai multor identități vulnerabile și/sau minoritare prezintă un risc crescut de a fi discriminată.
- (14) **Hărțuirea** reprezintă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, student, studentă sau grup de studenți, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru și/sau de învățare.
- (15) **Hărțuirea psihologică** se manifestă ca orice comportament inadecvat, atitudine, limbaj verbal sau nonverbal care are loc într-un interval de timp identificabil, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament nedorit, creând distres persoanei/mai multor persoane, împiedicând persoana/persoanele hărțuite în activitatea de studiu sau de muncă.
- (16) **Hărțuirea sexuală** este o formă de discriminare și violență de gen interzisă de lege, prin care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau non-verbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.



- (17) **Victimizarea** reprezintă orice tratament advers sau acțiune de retaliere ca urmare a depunerii unei plângeri sau altă acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Art. 4

(1) La nivelul U.M.F. Cluj-Napoca este interzisă orice formă de discriminare, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică bazată pe orice criteriu în ceea ce privește:

- a) Alegerea sau exercitarea unei profesii sau activități pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;
- b) Accesul la informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare;
- c) Promovare pe nivel ierarhic, în condițiile legii, pentru persoana care îndeplinește condițiile de a fi promovată;
- d) Condițiile de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă;
- e) Condițiile de concediere;
- f) Accesul la organizații patronale, sindicale și organism profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

(2) La nivelul U.M.F. Cluj-Napoca este interzisă orice formă de discriminare prin practici care dezavantajează persoanele vulnerabile din cauza categoriei din care face parte, inclusiv la un nivel intersecțional, în legătură cu relațiile de muncă referitoare la:

- a) Anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor, selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) Încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;
- c) Stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) Stabilirea remunerației;
- e) Evaluarea performanțelor profesionale;



- f) Aplicarea măsurilor disciplinare;
 - g) Dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate;
 - h) Orice alte condiții de prestare a muncii.
- (3) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe orice criteriu.
- (4) Statutul familial sau marital nu pot constitui motive de discriminare, cu respectarea regimului incompatibilităților legale.
- (5) Nu sunt considerate discriminări măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului.

CAPITOLUL II. Structură și organizare

Art. 5 Biroul de Incluziune Diversitate și Egalitate de Șanse este o structură din cadrul Prorectoratului Asigurare Calitate și Relații Internaționale, având relații de colaborare cu Centrul de Consiliere Psihologică și Orientare în Carieră, Oficiul Juridic, și de colaborare și consiliere la nivelul tuturor structurilor din universitate.

Art. 6 De asemenea, are relații funcționale externe cu structuri similare din alte universități. Atribuții principale includ îndrumarea, consilierea, și consultanța.

Art. 7 În cadrul Biroului s-a alocat 2 posturi contractuale, pentru personal didactic auxiliar, cu rolul de referent de specialitate cu studii superioare.

Art. 8 Personalul biroului primește sarcini de lucru din partea Prorectorului responsabil cu asigurarea calității, în scopul îndeplinirii obiectivelor cu privire la asigurarea unui mediu de lucru și învățare echitabil și incluziv, și are legături funcționale cu toate structurile Universității.

CAPITOLUL III. Obiective

Art. 9 Obiectivele Biroului de Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse din cadrul Universității de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” din Cluj-Napoca sunt următoarele:

- (1) Promovarea integrării muncii în viața de familie și cea personală



- (2) Promovarea egalității în cultura, procesele și practicile instituționale
- (3) Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen și identitate, cariera și normalizarea
- (4) Promovarea unei perspective de gen și identitate în procesele de cercetare și în programele de predare
- (5) Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Art. 10 Activități pentru realizarea obiectivelor sunt operaționalizate astfel:

(1) Promovarea integrării muncii în viața de familie și cea personală

- a) implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru sporirea flexibilității și îmbunătățirea unei mai bune planificări a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între viața profesională și viața personală (de exemplu, managementul și comunicarea programului/ora întâlnirii);
- b) disponibilitate pentru organizarea timpului de lucru flexibil, de la munca part-time la munca la distanță.
- c) disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la universitate pentru promovarea integrării profesionale în viața de familie și personală;
- d) planuri de fezabilitate pentru crearea de noi servicii de asistență socială, de exemplu, aranjamente contractuale încheiate de universitate cu furnizorii de servicii, de la cele de îngrijire a familiei și a treburilor casnice până la îngrijirea copiilor (îngrijirea vârstnicilor) în caz de conferință, congres sau mobilitate internațională.

(2) Promovarea egalității în cultura, procesele și practicile instituționale

- a) numirea delegaților în departamente/facultăți/centre, cu rol proactiv sau consultant, care să fie responsabili cu monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea dintre persoane.



- b) revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității și al diversității;
- c) promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită de gen și de identitate la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului, profesorilor și cercetătorilor.

(3) Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen și identitate, cariera și normalizarea

- a) realizarea de inițiative de conștientizare a genului și a identității, briefing-uri și crearea de ghiduri pentru recrutări sensibile la gen, identitate, carieră și nominalizare;
- b) cursuri și formare privind egalitatea de gen și identitate;
- c) diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei, persoane cu dizabilități, persoane de etnii minoritare etc. (oameni de știință, cercetători și cadre universitare).

(4) Promovarea unei perspective de gen și identitate în procesele de cercetare și de predare

- a) seminarii interne de formare privind utilizarea perspectivei genului și identității în cercetare, pentru a încuraja recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare;
- b) elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de gen și identitate în cercetare;
- c) recunoașterea instituțională în cadrul universității a acelor dizertații care au luat în considerare dimensiunea de gen sau diverse aspecte ale identității (de exemplu, premii pentru teză de master/doctorat);
- d) diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei, persoane cu dizabilități, persoane de etnii minoritare etc. (oameni de știință, cercetători și cadre universitare);



UMF
UNIVERSITATEA DE
MEDICINĂ ȘI FARMACIE
IULIU HAȚIEGANU
CLUJ-NAPOCA

- e) ateliere de lucru privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în proiectarea curriculum-ului, activitățile de învățare și/sau programul de studii, ca sprijin pentru personalul didactic;
- f) cursuri și instrumente de formare în toate facultățile/programele și la toate nivelurile (Licența, Master, Doctorat) privind variabilele de gen și identitate;
- g) cursuri specifice disponibile pentru studenți cu privire la egalitatea de șanse și aptitudini în programele lor de studiu.

(5) Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

- a) instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți, gen sau identitate), hărțuirea și hărțuirea sexuală;
- b) dezvoltarea unui instrument electronic intern (universitar) (site web/platformă) care să sprijine informarea și educația, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării;
- c) consolidarea Codului de etică al universității cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen sau identitate, inclusiv hărțuirea sexuală;
- d) campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii;
- e) adunare și prelucrare de date pentru a întocmi rapoarte specifice domeniilor vizate.

CAPITOLUL IV: Responsabilități

Art. 11 Responsabilitățile asumate față de **comunitatea de studenți** sunt următoarele:

- (1) Acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse;



- (2) Formulează recomandări/ observații/ propuneri în vederea prevenirii/ gestionării/ remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între persoane în cadrul U.M.F. Cluj-Napoca, cu respectarea principiului confidențialității;
- (3) Analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între persoane și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- (4) Elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între persoane în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între persoane prin eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, identitate, rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau o categorie defavorizată, din cauza convingerilor, vârstei, constituției corporale, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză, sau după orice criteriu care vulnerabilizează o anumită categorie de persoane, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii în instituție;
- (5) Elaborare, fundamentare, evaluare și implementare de regulamente și proceduri în domeniul egalității de șanse și de tratament între persoane;
- (6) Efectuează diverse analize statistice, conform solicitărilor, pentru structuri interne și externe;
- (7) Condițiile speciale de studiu pentru anumite locuri cu specific aparte, pot face obiectul unor norme, reguli, planuri sau decizii interne, astfel încât să se înlăture orice risc de discriminare și pentru asigurarea unui echilibru sănătos între viața academică/profesională și viața privată a studenților universității.

Art. 12 Responsabilitățile asumate față de **angajați (personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic)** sunt următoarele:

- (8) Acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse;



- (9) Formulează recomandări/ observații/ propuneri în vederea prevenirii/ gestionării/ remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între persoane în cadrul U.M.F. Cluj-Napoca, cu respectarea principiului confidențialității;
- (10) Analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între persoane și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;
- (11) Elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între persoane în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între persoane prin eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, identitate, rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau o categorie defavorizată, din cauza convingerilor, vârstei, constituției corporale, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză, sau după orice criteriu care vulnerabilizează o anumită categorie de persoane, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;
- (12) Elaborare, fundamentare, evaluare și implementare de regulamente și proceduri în domeniul egalității de șanse și de tratament între persoane;
- (13) Efectuează diverse analize statistice, conform solicitărilor, pentru structuri interne și externe;
- (14) Condițiile speciale de muncă pentru anumite posturi cu specific aparte, pot face obiectul unor norme, reguli, planuri sau decizii interne, astfel încât să se înlăture orice risc de discriminare și pentru asigurarea unui echilibru sănătos între viața profesională și viața profesională a salariaților universității.

Art. 13

- (1) Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:



- a) Prevenirea faptelor de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor vulnerabile și pentru a crea condiții echitabile tuturor;
- b) Mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;
- c) Sancționarea comportamentului discriminatoriu.

(2) Procedura analizării și soluționării plângerilor, sesizărilor și reclamațiilor la nivelul colectivului U.M.F. Cluj-Napoca

- a) Studenții și angajații Universității de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca au dreptul la a învăța, respectiv, lucra într-un mediu lipsit de discriminare, și în care principiile echității sunt respectate.
- b) În acest sens, orice persoană are dreptul la a formula o sesizare/plângere către Biroul INDES conform **Procedurii pentru cazurile care sunt împotriva incluziunii, diversității și egalității de șanse** (Anexa 1 a Regulamentului) pentru rezolvarea tuturor problemelor care generează/pot genera discriminare, respectiv pentru a combate hărțuirea din instituție.

(3) Comisia de analiză a sesizărilor include:

- a) *Reprezentant/ reprezentanți Direcția Resurse Umane*
- b) *Reprezentant Birou INDES*
- c) *Reprezentant Serviciul Juridic*
- d) *Reprezentant Prorectorat Administrație Universitară*
- e) *Reprezentant/reprezentanți Facultăți*
- f) *Reprezentant din partea studenților*

(4) În cazul în care se atestă natura situației ca fiind una în care victima/victimele sunt discriminate și/sau hărțuite, se va solicita autorului/autorilor să modifice comportamentele nepotrivite.

(5) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul universității prin mediere, persoana în cauză, care justifică o lezare a drepturilor



UMF
UNIVERSITATEA DE
MEDICINĂ ȘI FARMACIE
IULIU HAȚIEGANU
CLUJ-NAPOCA

sale în domeniul muncii în baza **prevederilor Legii nr. 202/2002**, are dreptul să introducă **plângere** către instanța judecătorească competentă, la secțiile sau completele specializate pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, ori de asigurări sociale în a căror rază teritorială de competență își desfășoară activitatea universitatea ori, după caz, la instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

- (5) **Prin sesizarea/ plângerea** introdusă în condițiile legislației în vigoare, persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, de la persoana/persoanele care le-au săvârșit, respectiv, remedierea mediului de lucru pentru ca persoana care a formulat sesizarea/plângerea să își poată relua munca.

CAPITOLUL V: Dispoziții finale

Art. 14. Aprobarea Regulamentului privind Biroul de Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse se face de către Senatul UMF „Iuliu Hațieganu” din Cluj-Napoca.

Art. 15 Modificarea prezentului Regulament este de competența Senatului UMF „Iuliu Hațieganu” din Cluj-Napoca.