

SAFE:

PROTOCOL DE SIGURANȚĂ ȘI INCLUZIUNE



SAFE: Protocol de siguranță și incluziune

Coordonator/autor:

Tehnoredactor:

©Asociația MozaiQ, 2026

Acest material a fost realizat în cadrul proiectului „Students for Change – Fostering connection and combating gender-based harassment in universities”, de către Asociația Mozaiq. Proiectul este cofinanțat de Uniunea Europeană și Netherlands Helsinki Committee. Conținutul ghidului reflectă exclusiv responsabilitatea autorilor și nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a finanțatorului.

Acest Protocol pentru siguranță și incluziune destinate asociațiilor studențești a fost elaborat în cadrul proiectului „Students for Change – Fostering connection and combating gender-based harassment in universities”, ca răspuns direct la contextul alarmant al violenței și hărțuirii pe bază de gen din universitățile din România, vizibil atât în datele existente, cât și în cazurile grave documentate jurnalistic în ultimii ani. În condițiile în care mecanismele instituționale de raportare sunt adesea neclare sau ineficiente, proiectul își propune să construiască o coaliție de asociații studențești și să dezvolte instrumente interne și publice de raportare care să pună în centrul intervenției siguranța, demnitatea și sprijinul real pentru persoane în mediul universitar și persoane LGBTQIA afectate. Acest protocol reprezintă unul dintre principalele rezultate ale co-creării dintre organizația coordonatoare, personal universitar și asociații studențești, fiind gândit ca un acord de sprijin reciproc între asociații, dar și ca un ghid practic pentru prevenirea discriminării, gestionarea responsabilă a cazurilor de hărțuire și abuz și construirea unor spații sigure în mediul universitar, online și offline. Documentul reunește definiții, principii, proceduri de raportare, măsuri de protecție și trimitere către resurse specializate, astfel încât studentele și studenții să poată semnala abuzurile fără teamă de represalii și să aibă acces la sprijin emoțional, juridic și comunitar. În același timp, protocolul funcționează ca un instrument de advocacy și continuitate: el fixează angajamentul de toleranță zero față de hărțuire și violență de gen, oferă un cadru minimal comun pe care asociațiile îl pot adapta și extinde, și consolidează rolul lor de actori activi în transformarea culturii universitare într-una bazată pe respect, egalitate, incluziune și responsabilitate colectivă.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Structură:

I. Scop.....	I
II. Prevenție.....	2
III. Cum navigăm cazurile de discriminare sau hărțuire sexuală?.....	4
IV. Cum creăm un spațiu sigur?.....	7
V. Definiții.....	12
VI. Cadru Legislativ.....	19
Ghiduri și exemple.....	20
Bibliografie și resurse.....	21

I. SCOP

Ne dorim ca universitatea să fie un loc sigur pentru toate persoanele. Ne asumăm noi o parte din această responsabilitate, cel puțin pentru comunitatea și evenimentele noastre. Vrem ca toată lumea să se simtă protejată și susținută împreună. În această procedură se regăsesc definiții, măsuri și moduri prin care cazurile de discriminare și hărțuire sexuală vor fi gestionate într-un mod responsabil și empatic, care să vină în sprijinul victimelor fără a le retraumatiza.

În același timp, documentul reprezintă și un angajament al asociației noastre de zero toleranță pentru orice formă de discriminare, hărțuire și ură.

Este important să ne asigurăm că acest angajament rămâne ferm și vizibil, indiferent de schimbările interne ale asociației. Noii membri sunt ghidați de predecesori prin mentorat și ședințe cu echipa, pentru a înțelege procedurile, bunele practici și responsabilitățile, principiile astfel încât să păstrăm un mediu sigur și incluziv pentru întreaga comunitate studentască.

Documentul actual vizează forme de discriminare și hărțuire care se întâmplă în spațiul universitar, dar și în mediul online sau în alte contexte sociale în care sunt implicate persoane din cadrul facultății/universității pe care o reprezentăm.

În finalul documentului sunt incluse definiții pentru o mai bună înțelegere a diferitelor forme de discriminare, hărțuire și abuz cu care se pot confrunta membrii comunității studentești.

Asociația MozaiQ



II. PREVENȚIE

Pentru un mediu universitar sigur și echitabil, **cel mai important aspect este prevenția: procesul continuu de informare și sensibilizare.**

Responsabilitatea sistemică și instituțională de a implementa măsuri și campanii pentru prevenirea și combaterea violenței pe bază de gen și a discriminării revine universității. În același timp, asociațiile studențești pot desfășura, la rândul lor, activități pentru crearea unui mediu mai sigur la nivel universitar:

- **Campanii online și offline de informare și sensibilizare** cu privire la: diferite forme de discriminare și hărțuire sexuală; identificarea semnelor unui abuz; intervenția martorilor.
- **Traininguri și workshopuri** cu privire la diferite forme de discriminare și hărțuire sexuală.
- **Colaborări cu organizații din domeniu.**
- **Evenimente comunitare:** vizionări de filme tematice, trivia, etc.
- Crearea unor **grupuri de suport** pentru victime.
- **Advocacy** pentru îmbunătățirea documentelor interne care vin în sprijinul persoanelor care au trecut prin discriminare și/sau hărțuire sexuală: Codul de Etică, regulamente interne, proceduri specifice.
- Implementarea unor **mecanisme de sesizare facile** (exemplu: **butonul roșu**).
- Chestionare de **feedback** din partea studentelor/ilor.
- Chestionar, la începutul anului, pentru a afla nevoile studentelor/ilor.

La nivel intern, asociația studențească poate desfășura mai multe acțiuni care să asigure buna gestionare a cazurilor:

- **Numirea unei persoane responsabile** de cazurile de discriminare și hărțuire sexuală. Persoana responsabilă își asumă în mod activ participarea la diferite traininguri pentru sensibilizarea și pregătirea necesară în acest scop.

- Participarea tuturor membrilor asociației la **traininguri pe tema discriminării și hărțuirii sexuale**.
- **Implementarea unei proceduri interne** clare și crearea unor **mecanisme de raportare** și de gestionare a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală.
- Centralizarea și comunicarea transparentă a unui **raport de activitate** privind gestionarea cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală, păstrând anonimatul persoanelor implicate.

Spațiu insert fotografie arhiva Mozaiq

III. CUM NAVIGĂM CAZURILE DE DISCRIMINARE SAU HĂRȚUIRE SEXUALĂ?

1. Avem grijă la limbajul folosit.

Nu vor fi folosite întrebări sau expresii care chestionează experiența victimei.

Vor fi evitate: „Ești sigur/ă?”, „Sigur nu ți s-a părut?”, „Dar tu ce ai zis de ai provocat asta?”, „De ce nu ai reacționat?”, „De ce i-ai răspuns?”

Pot fi folosite: „O să te întreb mai multe detalii pentru a înțelege mai bine situația și a ști cum putem acționa.”; „O să îți pun câteva întrebări pentru a vedea ce putem face din punct de vedere legal/ca asociație.”

2. Asociația asigură anonimatul și siguranța victimelor pe tot parcursul discuțiilor sau sesizărilor primite.

Informațiile sau experiențele primite de la persoanele vătămate nu vor fi comunicate extern. În cazul în care este nevoie de consultări cu organizații, specialiști, psihologi etc, se va asigura **acordul persoanei vătămate**.

3. Asociația încurajează victimele prin crearea unor spații sigure și prin implementarea unor mecanisme de sesizare

Pentru a încuraja o persoană să sesizeze un caz de discriminare sau hărțuire, este nevoie de un spațiu sigur.

Asociația își asumă următoarele măsuri:

- implementarea unui buton roșu pe site-ul asociației prin care persoanele pot semnala un caz de discriminare sau hărțuire sexuală.
- implementarea fizică a unei cutii/secțiuni fizice în care persoanele pot depune o mărturie semnată sau anonimă.

- implementarea și comunicarea unei adrese de e-mail la care pot fi trimise cazurile de discriminare și hărțuire sexuală.

Pentru o gestionare cât mai bună a acestor cazuri, asociația va desemna **minimum o persoană dedicată** care va colecta și gestiona mărturiile.

Pentru sesizările sau mărturiile **anonime**, asociația va:

- încuraja persoana să discute într-o întâlnire telefonică, online sau fizică. Anonimitatea și siguranța persoanei sunt asigurate pe parcursul întregului proces.
- trimite un chestionar în rândul studentelor/ilor dintr-un anumit an/specializare etc pentru a cere feedback sau a strânge mărturii.
- organiza o întâlnire fizică sau online pe tema discriminării sau hărțuirii sexuale în care se va încuraja sesizarea cazurilor.
- organiza campanii offline și online despre discriminare și hărțuire pentru a încuraja persoanele să sesizeze oficial sau să indice situația întâlnită.
- colaboreze cu organizații sau instituții cu expertiză în cazurile de discriminare și hărțuire sexuală.

În cazul unei sesizări în care victima este cunoscută, asociația va:

1. Înregistra oficial sesizarea într-un document de monitorizare a cazurilor.
2. Asigura confidențialitatea informațiilor primite și va acționa doar în colaborare și conformitate cu acordul victimei.
3. Contacta persoana vătămată pentru a decide următorii pași: sprijin în depunerea unei sesizări oficiale, sprijin în obținerea consilierii psihologice sau juridice gratuite, etc.

Sesizarea oficială către instituții

A. Comisia de Etică

Asociația oferă sprijin victimelor pentru depunerea unei sesizări oficiale prin:

1. Parcurgerea împreună a documentelor interne care reglementează aceste fapte: Codul De Etică, proceduri, reglementări interne.

2.Redactarea unei sesizări -> modelul este atașat în anexa acestui document.

Important: Persoana vătămată va adăuga orice probă disponibilă: capturi de ecran, fotografii, înregistrări video sau audio, martori.

3.Depunerea sesizării. **Important:** Persoana care depune o sesizare către Comisia de Etică trebuie să primească număr de înregistrare.

4.Urmărirea cazului și revenirea către Comisie. În Codul de Etică este menționată perioada maximă de anchetare și soluționare a cazului. Asociația poate sprijini persoana vătămată în a reveni către Comisie în cazul în care nu respectă termenul menționat.


5.Prezentarea opțiunilor de suport psihologic sau juridic: implicarea unui reprezentant din Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC), implicarea studentului reprezentant, student ombudsman sau unor specialiști externi (specialiști din organizații non-profit etc). **Se va acționa doar în acord cu persoana vătămată.**

Asociația poate încuraja prin diferite acțiuni (campanii de comunicare online, chestionare de feedback etc), depunerea unei sesizări colective: persoane care au fost discriminate sau hărțuite în trecut de aceeași persoană pot depune o mărturie despre propria experiență, chiar dacă nu se încadrează în termenul de depunere a sesizării menționat în Codul de Etică.

Primul pas pentru rezolvarea a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală este recomandată sesizarea către Comisia de Etică. Cu toate acestea, asociația va încuraja persoanele vătămate să se adreseze și altor instituții responsabile:

B. Consiliul de Etică și Management Universitar (CEMU)

Asociația poate încuraja persoana vătămată să trimită o sesizare către CEMU, organism consultativ al Ministerului Educației Naționale care monitorizează aplicarea normelor de etică în universități.

În sesizare trebuie incluse: datele de identificare; descrierea detaliată a incidentului și măsurile deja luate; motivul nemulțumirii față de soluția universității și dovezi relevante. Adresă e-mail: cemu@uefiscdi.ro.

C. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD)

Persoana sau grupul vizat de fapta de discriminare poate depune o plângere la CNCD în termen de 1 an de la incident. Plângerea poate fi depusă online și trebuie să cuprindă datele persoanei vizate, descriere a situației, datele persoanei care a discriminat și probe.



D. Poliție, Parchet sau DIICOT

Pentru fapte de hărțuire sexuală, abuz, viol și alte forme de violență, victima va fi încurajată să depună o plângere la autoritățile responsabile.

Termenul de depunere a plângerii este de 3 luni de la săvârșirea faptei.

Cadrul legislativ care sancționează diferite forme de discriminare, violență sau abuz sunt menționate în anexa documentului.

IV. CUM CREĂM UN SPAȚIU SIGUR?

Un spațiu sigur este un loc, fizic sau online, în care oricine se poate simți respectat, ascultat și protejat. Înseamnă că persoanele pot să fie vulnerabile, să își exprime liber opiniile sau experiențele personale, să știe că nu vor fi judecate, ironizate sau discriminate. Bazele unui spațiu sigur sunt respectul, empatia și solidaritatea, dar și dorința reală de a învăța unii de la alții.

Ne asumăm un angajament colectiv pentru promovarea libertății, egalității, diversității și incluziunii, valori pe care le considerăm fundamentale în tot ceea ce facem.

Cum punem în practică?

1. Stabilim câteva reguli simple, pe care le comunicăm întregii echipe:
 - ne respectăm unii pe alții, chiar și atunci când nu suntem de acord
 - criticăm ideile, nu persoana

- nu întrerupem și ascultăm activ
- evităm glumele jignitoare sau stereotipurile
- nu tolerăm nicio formă de discriminare
- fiecare voce merită auzită

Întâlnirile pot începe cu un mesaj de tipul: *„Ne dorim ca această întâlnire să fie un spațiu sigur, în care fiecare să se exprime liber, cu respect față de ceilalți. Vă reamintim tuturor că nu tolerăm nicio formă de discriminare în acest spațiu.”*

1. Ne gândim activ la diversitatea grupului: gen, orientare sexuală, etnie, religie, statut socio-economic, dizabilități - pentru a da spațiu și persoanelor care de obicei vorbesc mai puțin. Folosim un limbaj respectuos, incluziv și ne asigurăm că evenimentele fizice sunt accesibile pentru cât mai multe persoane (ex.: locații accesibile pentru persoane cu mobilitate redusă, non-discriminatorii).

1. Recunoaștem și oprim microagresiunile (și orice formă de discriminare și abuz)! Uneori, oamenii fac remarci sau glume care pot părea „nevinovate”, dar de fapt pot răni. În astfel de situații se poate interveni cu un mesaj simplu, precum: *„Hei, ce ai spus poate fi jignitor.”*; *„Comportamentul tău nu respectă regulile noastre pentru un spațiu sigur și nu va fi tolerat. Te rugăm să ai mai multă grijă la limbaj/comportament, altfel îți vom cere să părăsești întâlnirea”*.

Dacă o persoană continuă să aibă un comportament nepotrivit (comentarii repetate, limbaj abuziv, hărțuire), asociația are dreptul și responsabilitatea să ia măsuri mai ferme – inclusiv îndepărtarea acelei persoane de la eveniment pentru a proteja siguranța și confortul celorlalți participanți. Oricine din echipă poate și trebuie să intervină atunci când observă microagresiuni, discriminare sau orice alt comportament abuziv. Dacă o situație devine mult prea dificilă de gestionat, se va apela la organizații care pot oferi sprijin.

1. Vom oferi canale de raportare și sprijin. Este important să folosim mecanismele care există și să cerem constant universităților să îmbunătățească aceste proceduri, pentru siguranța tuturor. Asociațiile studentești pot crea canale interne clare și accesibile pentru raportare și

sprijin – de exemplu desemnarea unei persoane din asociație ca punct de contact pentru sesizări; crearea unei adrese de email dedicată exclusiv rapoartărilor sau un formular online anonim. Este esențial ca persoanele afectate să fie informate despre toate opțiunile oficiale: comisiile de etică ale universității, alte structuri de suport existente sau, dacă este necesar, contactarea autorităților publice și a ONG-urilor specializate.

2. **Construim încredere prin gesturi mici, dar constante.** De exemplu: folosim corect numele colegilor și pronumele cu care se identifică; oferim spațiu ca persoanele să împărtășească experiențele sau perspectivele personale, chiar dacă sunt diferite; ascultăm activ și cu atenție, fără a întrerupe sau a judeca și încurajăm toți membrii echipei să facă același lucru, astfel încât fiecare să simtă că aparține comunității și că poate participa în siguranță.
3. **Organizăm periodic traininguri / workshopuri / evenimente comunitare în care vorbim despre discriminare, hărțuire, diversitate, incluziune și orice alte teme de interes pentru comunitățile noastre.** Vom desfășura activități precum: seri de film cu dezbateri, jocuri tip quiz, cercuri de reflecție, mese comunitare/potlucks¹ în care aducem comunitatea împreună.

IMPORTANT: solidaritatea și respectul nu sunt opționale, ci sunt esențiale!

Ideea unui spațiu sigur aduce multiple beneficii pentru că toți membrii se simt respectați și încurajați să participe, ceea ce crește implicarea și motivația în echipă. În plus, sentimentul de apartenență se consolidează. Evenimentele devin mai deschise și mai plăcute pentru toți studenții, contribuind totodată la sănătatea emoțională și bunăstarea lor.

În plus, **construirea unor spații sigure înseamnă să recunoaștem inegalitățile și să cultivăm solidaritatea.** Credem că în universitățile noastre (și în societate în general) avem mai mult ca niciodată nevoie de comunități unite, în care oamenii să se ajute și să se susțină reciproc.

¹Un potluck este un tip de eveniment în care fiecare persoană aduce mâncare pentru a o împărți cu ceilalți. Ideea este ca fiecare să contribuie cu ceva și toată lumea să se bucure împreună de o masă diversă și variată. Termenul provine din engleză, iar „pot luck” desemna masa oferită oaspeților unde fiecare lua ce găsea în oală, adică mâncarea era un fel de „noroc” în funcție de ce exista în casă. Ideea s-a răspândit în grupuri comunitare, școli și universități ca un mod relaxat, incluziv și participativ de a aduce oamenii împreună și de a sărbători diversitatea culinară și culturală.

Checklist pentru evenimente **sigure și incluzive**


- Am explicat regulile pentru spațiu sigur la început.
- Am oferit tuturor persoanelor care au participat șansa de a vorbi și de a fi ascultate.
- Am intervenit dacă cineva a avut un comportament, limbaj sau atitudine nepotrivită.
- Avem o persoană de contact pentru probleme de siguranță.
- Ne-am asigurat că spațiul este accesibil pentru toate persoanele care participă.
- Am cerut feedback după eveniment pentru a-l îmbunătăți pe viitor.
- Am promovat solidaritatea și sprijinul reciproc în comunitate.

Disclaimer: Această listă nu este exhaustivă. Echipa asociației va poate modifica nevoi punctuale care trebuie acoperite în funcție de eveniment.


Sprijin pentru victime

- **Linia telefonică gratuită**, cu un număr unic de contact, **0800.500.333**, pentru a semnaliza situații de violență domestică, trafic de persoane, hărțuire sexuală, discriminare pe criteriul de sex sau discriminare multiplă, reglementat de Legea nr. 217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice. Acest serviciu este asigurat 24/24 ore, 7/7 zile. Numărul este apelabil gratuit din orice rețea cu acoperire națională.
- Organizații care oferă suport victimelor discriminării și a hărțuirii sexuale: Centrul FILIA, Asociația ANAIS, Fundația Sensiblu, Asociația A.L.E.G.
- Organizații care lucrează pentru drepturile persoanelor rom: Asociația E-Eromnja, Roma For Democracy, Agenția Împreună, Asociația Centrul Cultural al Romilor O Del Amenca.
- Organizații care lucrează pentru drepturile comunității LGBTQAI+: Asociația MozaiQ, Asociația ACCEPT, Identity Education, Queer Sisterhood Cluj, Asociația VULGAR, Ark Oradea, Pride Iași.
- Organizații care lucrează pentru drepturile persoanelor cu dizabilități: Fundația de Abilitare Speranța, AMAIS, CNDR, Asociația Nevăzătorilor din România.

Advocacy

Discuțiile despre discriminare, hărțuire și orice formă de abuz ajută comunitățile studențești să învețe să recunoască aceste comportamente. Prin sesiuni comune în care să analizați prevederile din codurile de etică, ghidurile sau politicile universității voastre, dacă există. Folosiți aceste întâlniri pentru a face brainstorming despre măsuri mai bune pe care le-ați dori și pentru a găsi împreună modalități de a le solicita comunității sau conducerii universității (consultați și [Manualul de Advocacy](#)). 

Câteva exemple de acțiuni de advocacy pe care asociația le poate desfășura:

1. **Scrisori deschise.** Împreună cu membrii comunității, se redactează o scrisoare clară și argumentată către conducerea universității sau facultății, în care sunt prezentate problemele legate de hărțuire, discriminare sau lipsa resurselor și în care sunt solicitate măsuri concrete. Aceasta poate fi semnată de cât mai mulți studenți pentru a arăta sprijinul comunității.
2. **Petiții online sau fizice.** Asociația poate lansa o petiție prin care sunt cerute implementarea unor mecanisme specifice (cutie de sesizări, traininguri, peer support etc.).
3. **Campanii de e-mail colective.** Se pot trimite către inbox-ul conducerii universității mesaje care evidențiază problemele și solicitările comunității. Important: mesajele vor fi păstrate politicos redactate și argumentate, cu referințe la Codul de Etică sau alte ghiduri interne, regulamente.
4. **Întâlniri directe cu conducerea.** Asociația va cere întâlniri oficiale pentru a prezenta propuneri și soluții concrete în consultate cu comunitatea. Recomandare: materiale vor fi succinte, exemple de bune practici internaționale și feedback colectat de la colegi.
5. **Sesiuni de consultare.** Vor fi organizate întâlniri cu comunitatea studențească pentru a discuta experiențe, idei de îmbunătățire și priorități comune. Rezultatele acestor sesiuni pot fi transformate în recomandări concrete pentru conducere. Pot fi folosite evenimente tip „cafenea publică” (world café) în care persoanele participante se rotesc la mese diferite pentru a discuta aceleași întrebări pe rând – metoda explicată [aici](#). 

6. Solicitări oficiale de informații în baza Legii 544/2001 despre politicile și măsurile implementate pentru prevenirea hărțuirii și discriminării, oricare alte teme de interes. Mai multe informații despre lege [aici](#).
7. Campanii publice și vizibile: postere, materiale online, videos sau prezentări în campus pentru a atrage atenția asupra problemelor și a propunerilor comunității. Campaniile vizibile ajută și la educarea comunității și la creșterea presiunii constructive asupra conducerii.
8. Alianțe cu alte organizații studențești sau ONG-uri. Colaborați cu alte grupuri pentru a crește impactul și a folosi expertiza externă în advocacy și prevenție.
9. Protestul este un eveniment în stradă care arată numărul mare de susținători și atrage atenția asupra problemei. Mai multe exemple [aici](#).
10. Sesiunea de responsabilizare este o întâlnire publică cu mulți oameni, în cadrul căreia are loc un dialog între persoanele afectate de o problemă și autoritățile responsabile de soluționarea acesteia, cu scopul de a obține un angajament din partea decidenților pentru rezolvarea problemei. Exemple [aici](#).
11. Metodele pot fi combinate pentru a crea presiune constructivă și pentru a demonstra sprijinul comunității. O resursă utilă: [Ghidul de mobilizare comunitară](#).

V. DEFINIȚII

DISCRIMINARE – 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, 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.

DISCRIMINARE DE GEN – 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;

DISCRIMINARE DIRECTĂ – 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 ;

Exemplu: refuzul de a angaja o femeie exclusiv pe baza genului deși are pregătirea și experiența necesară pentru postul respectiv,

DISCRIMINARE INDIRECTĂ – 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 .

Exemplu: studierea unor opere scrise doar/majoritar de autori bărbați.

DISCRIMINARE INTERSECȚIONALĂ – 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;

Exemplu: hărțuirea sexuală și exotizarea femeilor rome prin atribuirea de

adjective preum „voluptoasă, exotică, seducătoare, femeie care ia mințile bărbaților.”

HĂRȚUIRE SEXUALĂ – 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.

CONSIMȚĂMÂNT – acordul liber, clar și informat al unei persoane de a participa la o activitate, inclusiv la un act sexual. Un consimțământ valid are cinci caracteristici cheie:

- (C) Conștient: persoana știe exact la ce participă.
- (I) Informat: persoana are toate informațiile necesare pentru a decide.
- (R) Reversibil: consimțământul poate fi retras în orice moment.
- (E) Entuziasmat: acordul este oferit cu dorință, nu cu presiune.
- (S) Specific: consimțământul este dat pentru activitatea concretă, nu general.

Aceste criterii ne ajută să înțelegem dacă avem acordul celeilalte persoane să continuăm sau dacă trebuie să ne oprim.

Vârsta consimțământului sexual este vârsta la care o persoană este considerată capabilă să dea consimțământul informat pentru a întreține relații sexuale cu o altă persoană.

În România, vârsta de 16 ani este vârsta minimă de la care un minor poate fi capabil să își dea consimțământul pentru a întreține relații sexuale cu o altă persoană.

Consimțământul este afectat de dezechilibrul de putere.

COMPORTAMENT INADECVAT – orice comportament care nu este solicitat sau invitat de către destinatar, iar destinatarul comportamentului îl consideră nedorit sau lipsit de respect.

²UEFISCDI, 2022. Ghid pentru prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă. Disponibil la <https://uefiscdi.gov.ro/news-ghid-pentru-prevenirea-hartuirii-sexuale-la-locul-de-munca>

HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ – orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

VICTIMIZARE – 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.”

Victimizarea include, dar nu se limitează la, următoarele forme:

- răspândirea de zvonuri rău voitoare;
- comentarii publice cu privire la aspectul fizic sau la caracterul persoanei care a făcut sesizarea;
- ignorarea și/sau izolarea de colegi/de grup a persoanei care a depus sesizare și încurajarea celorlalți să procedeze la fel;
- oferirea de note într-un mod subiectiv, fără a se baza pe rezultatele reale ale studentei/studentului;
- repartizarea unui volum de muncă foarte mare, comparativ cu cei din jur sau a unor termene de finalizare a sarcinilor nerealiste;
- critică constantă față de performanțele studentei/studentului.

GROOMING – fenomenul în care un adult are un comportament manipulator cu un copil sau cu o persoană tânără cu scopul de a întreține relații sexuale. Poate include crearea unei prietenii sau unei relații emoționale cu tânăra/ul sau chiar părintele acestuia.

Comportamentul de grooming include, dar nu se limitează la, următoarele fapte:

- oferirea de cadouri sau de atenții speciale copilului/persoanei tinere (motivarea absențelor, oferirea de note subiective) făcând copilul/persoana tânără să se simtă îndatorată;
- contact fizic sexual apropiat, precum gâdilatul sau jocuri fizice (lupte).
- expunerea directă sau sub diferite pretexte la nuditate, materiale sexuale și acte sexuale;

³ Conform ORDONANȚĂ nr. 137 din 31 august 2000 Art. 2 (7). Disponibil la <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>.

- controlul unui copil/unei persoane tinere prin amenințări, cu forța sau prin utilizarea autorității pentru a face copilul/persoana tânără să facă fapte nedorite cauzate de frică.

Agresorii se bazează pe telefoane, social media și internet pentru a intra în contact cu copii sau persoanele tinere și de multe ori le cer să țină relația secretă.

PORNOGRAFIE DIN RĂZBUNARE (REVENGE PORN) – distribuirea pe internet a unor imagini sau videoclipuri sexuale fără acordul persoanelor care apar în ele. De cele mai multe ori, autorul este fostul partener, care distribuie poze sau imagini obținute în timpul relației pentru a umili public victima ca răspuns față de încheierea relației.

AGRESIUNE SEXUALĂ – actul de natură sexuală (altul decât violul) săvârșit prin constrângere, punere în imposibilitate de a se apăra sau de a-și exprima voința ori profitând de această stare.

ABUZ SEXUAL – un termen umbrelă folosit pentru a descrie orice comportament sau activitate sexuală impusă unei persoane fără consimțământul acesteia.

PERSOANĂ CU DIZABILITĂȚI – persoanele care au afecțiuni de lungă durată fizice, psihice, intelectuală sau senzoriale, care, în interacțiune cu diverse bariere atitudinale și/sau de mediu, împiedică participarea lor deplină în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți.

ACCESIBILITATE – măsurile luate pentru a asigura accesul persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți, la mediul fizic, la transport, informație și mijloace de comunicare, inclusiv la tehnologiile și sistemele informatice și de comunicații și la alte facilități și servicii deschise sau furnizate publicului, atât în zonele urbane, cât și rurale. Aceste măsuri, care includ identificarea și eliminarea obstacolelor și barierele față de accesul deplin, trebuie aplicate, printre altele la: (a) Clădiri, drumuri, mijloace de transport și alte facilități interioare sau exterioare, inclusiv școli, locuințe, unități medicale și locuri de muncă; (b) Serviciile de informare, comunicații și de altă natură, inclusiv serviciile electronice și de urgență.

ADAPTARE REZONABILĂ – modificări și ajustări necesare și adecvate care nu impun o sarcină disproporționată sau nejustificată, pentru a asigura persoanelor cu dizabilități bucurarea sau exercitarea, în condiții de egalitate cu ceilalți, a tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale.

INTEGRARE DIZABILITĂȚI – un proces de evaluare și abordare a impactului posibil asupra unei persoane cu dizabilități al oricărui tip de acțiune. Este o modalitate de a promova incluziunea și de a aborda barierele care exclud persoanele cu dizabilități și care le afectează dreptul de a se bucura, în mod egal cu ceilalți, de viața comunității.

PROFILARE ETNICĂ – este definită de Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI) ca fiind „utilizarea de către poliție, fără justificare obiectivă și rezonabilă, a criteriilor precum rasă, culoare, limbă, religie, naționalitate sau origine națională sau etnică în activitățile de control, supraveghere sau investigație”, și reprezintă o practică discriminatorie instituțională.

Profilarea etnică poate contribui la răspândirea și perpetuarea prejudecăților și stigmei printre cei care sunt supuși acestuia, prin legarea etniei, originii naționale, religiei sau statutului de imigrație cu activitatea criminală.

Exemple de profilare rasială sau etnică:

- un oficial de aplicare a legii presupune că cineva este mai probabil să fi săvârșit o infracțiune pentru că este rom;
- personalul școlar tratează comportamentul unui copil cu pielea închisă la culoare ca pe un semn cultural și etnic, în timp ce același comportament din partea unui copil alb ar putea fi văzut ca fiind un joc normal al copiilor;
- un paznic de securitate privat urmărește un cumpărător rom pentru că crede că acesta este mai probabil să fure din magazin;
- un angajator dorește o verificare mai strictă a securității pentru un angajat musulman în urma atacurilor teroriste din 11 septembrie;

- un proprietar îi cere unui student chinez să se mute pentru că crede că chiriașul îl va expune la COVID-19, chiar dacă acesta nu a fost în niciun spital, facilități sau țări asociate cu un risc ridicat de infecție.

HOMOFOBIE – frica, discriminarea sau ura față de persoane homosexuale sau care sunt percepute ca fiind homosexuale/lesbiene.

ORIENTARE SEXUALĂ – capacitatea unei persoane de a simți atracție sexuală și/sau romantică și de a avea relații romantice și/sau sexuale cu alte persoane de sex diferit (orientare sexuală heterosexuală) sau de același sex (orientare sexuală homosexuală).

TRANSFOBIE – este frica, discriminarea sau ura față de persoane transgender sau cele care nu se conformează unui gen, precum și față de cei care sunt percepuți ca fiind transgender.

O PERSOANĂ TRANSGENDER, deseori prescurtat ca persoană trans, descrie o persoană a cărei identitate de gen nu corespunde cu sexul atribuit la naștere. Cuvântul trans este folosit întotdeauna ca adjectiv, nu ca substantiv. De exemplu, forma corectă este „m-am întâlnit cu o persoană trans”, nu „m-am întâlnit cu o trans”. Mai mult, cuvântul trans este utilizat ca termen umbrelă pentru a include identitățile de gen în afara sferei binare. Persoanele transgender pot avea diferite orientări sexuale.

LGBTQIA+ – acronimul pentru lesbiană, gay, bisexual, transgender, queer, intersex și asexual. Este un termen care subliniază și diversitatea identităților sexuale și de gen din cadrul comunității. Simbolul + este inclus pentru a reprezenta membrii comunității care se identifică cu o orientare sexuală, ori o identitate de gen ce nu e inclusă în acronimul LGBTQIA+.


INCLUZIUNE – respectarea statutului și drepturilor tuturor oamenilor cu scopul de a se bucura de un tratament egal cu ceilalți.

DEEFAKE PORN – producerea și/sau diseminarea unor materiale cu caracter sexual, create sau modificate folosind tehnologii de inteligență artificială astfel

încât să înfățișeze o persoană în activități sexuale false — fără ca acea persoană să își fi dat consimțământul; include folosirea feței, vocii sau elementelor de identificare pentru a produce imagini, videoclipuri sau audio false, ce pot părea destul de realiste.

VI. CADRU LEGISLATIV

Hărțuirea sexuală este reglementată la nivel național printr-o serie de legi, precum:

- Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați prevede interzicerea hărțuirii sexuale în spațiile publice și private, implicit și în domeniul educației.
- Legea educației naționale 1/2011 prevede interzicerea oricărei forme de discriminare.
- OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare încadrează hărțuirea ca fiind o formă de discriminare, fiind sancționată contravențional.
- Codul Penal (Art. 223) sancționează hărțuirea sexuală atunci când presupune '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', pedeapsa fiind închisoare de la 3 luni la 1 an sau amendă.
- Cod Penal (Art. 171) reglementează pornografia din răzbunare.
- Legea 69/2024 pentru ratificarea de către România a Convenției nr. 190/2019, privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. 

Pro tip: Dacă ai un job part-time, internship sau practică și treci prin hărțuire la locul de muncă, poți sesiza **Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM)**. **Angajatorii sunt obligați prin lege să prevină hărțuirea.** Dacă nu o fac, pot fi amendați, iar tu poți cere despăgubiri.

GHIDURI ȘI EXEMPLE

Mai multe materiale utile pentru prevenire, sprijin și creșterea siguranței în comunitatea studențească:

- [Ghid FILIA – prevenirea discriminării și hărțuirii sexuale](#)
- [Ghid prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă](#)
- [Ghid privind sesizarea faptelor de violență și de hărțuire sexuală](#)
- [Manualul egalității de gen](#)
- [Kit de împrietenire cu feminismul](#)
- [Îndrumar - abordări practice împotriva bullying-ului și discriminării](#)
- La Universitatea Aarhus (Danemarca) definițiile pentru hărțuire, hărțuire sexuală, bullying, violență sau discriminare sunt la vedere, accesibile, pe site-ul instituției. [Vezi mai multe](#)
- La University of Melbourne (Australia) se organizează campanii vizibile, precum Respect at Uni Week, iar prevenția se face ca urmare a colectării de date cu privire la hărțuire, violența sexuală. [Vezi mai multe](#)
- La University of Cambridge (UK) există un Rape Crisis Centre care oferă sprijin emoțional, terapie pentru oricine a fost victima violenței sexuale, indiferent de momentul în care s-a produs abuzul. [Vezi mai multe](#)
- La University of Pittsburgh (SUA) su instalat panic buttons în săli de curs pentru alertarea imediată a securității în cazuri de pericol. [Vezi mai multe](#)
- La University of Amsterdam (Olanda) sunt consilieri confidențiali care oferă sprijin și sfaturi, fără a fi necesară o plângere formală. [Vezi mai multe](#)
- La Universitatea Catolică din Leuven (Belgia), pe site, există povești care ilustrează comportamente sexuale nepotrivite pentru a ajuta comunitatea să identifice mai ușor. [Vezi mai multe](#)
- La Universitatea Sorbona (Franța) au ghid de sprijin pentru victime și pagină dedicată combaterii violenței sexuale, cu exemple de locuri unde poate apărea: săli de curs, spații comune, birouri, laboratoare, săli de sport, drum spre universitate, online sau acasă. [Vezi mai multe](#)



- La Erasmus University Rotterdam (Țările de Jos), prin Codul de Integritate, studenții sunt îndrumați către rețeaua de Confidential Counsellors pentru sprijin și consiliere în caz de comportamente nedorite. Vezi mai multe
- Model de Safe Space Policy al asociației studențești de la Universitatea din Edinburgh EUSA Safe Space Policy.



BIBLIOGRAFIE ȘI RESURSE

- HOLLEY, Lynn C., STEINER, Sue, *Safe space: Student perspectives on classroom environment*, în „Journal of Social Work Education”, 2005.
- HARPALANI, V., *Safe Spaces and the Educational Benefits of Diversity*, în „Duke Journal of Constitutional Law & Public Policy”, nr. 13, 117-166. 2017.
- BAIOTTO, R., MICOLI, A., ANTONIUCCI, C. et al., *Safe Zone Trainings in School and University Contexts: a Systematic Review with a Meta-Analytic Approach*, în „Sexuality Research and Social Policy”, 2025.
- University of Helsinki, *Principles for a Safer Space*, <https://studies.helsinki.fi/instructions/article/principles-safer-space>
- www.centrulfilia.ro
- www.cere.org



MODEL DE SESIZARE

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:

- a. Data și ora
- b. Locul incidentului
- c. Incidentul în detaliu
- d. Orice detaliu despre agresor
- e. 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:

1. Să constatați săvârșirea unor fapte de hărțuire sexuală.
2. 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

Acest Protocol pentru siguranță și incluziune destinate asociațiilor studențești a fost elaborat în cadrul proiectului „Students for Change – Fostering connection and combating gender-based harassment in universities”, ca răspuns direct la contextul alarmant al violenței și hărțuirii pe bază de gen din universitățile din România, vizibil atât în datele existente, cât și în cazurile grave documentate jurnalistic în ultimii ani. În condițiile în care mecanismele instituționale de raportare sunt adesea neclare sau ineficiente, proiectul își propune să construiască o coaliție de asociații studențești și să dezvolte instrumente interne și publice de raportare care să pună în centrul intervenției siguranța, demnitatea și sprijinul real pentru persoane în mediul universitar și persoane LGBTQIA afectate. Acest protocol reprezintă unul dintre principalele rezultate ale co-creării dintre organizația coordonatoare, personal universitar și asociații studențești, fiind gândit ca un acord de sprijin reciproc între asociații, dar și ca un ghid practic pentru prevenirea discriminării, gestionarea responsabilă a cazurilor de hărțuire și abuz și construirea unor spații sigure în mediul universitar, online și offline. Documentul reunește definiții, principii, proceduri de raportare, măsuri de protecție și trimitere către resurse specializate, astfel încât studentele și studenții să poată semnală abuzurile fără teamă de represalii și să aibă acces la sprijin emoțional, juridic și comunitar. În același timp, protocolul funcționează ca un instrument de advocacy și continuitate: el fixează angajamentul de toleranță zero față de hărțuire și violență de gen, oferă un cadru minimal comun pe care asociațiile îl pot adapta și extinde, și consolidează rolul lor de actori activi în transformarea culturii universitare într-una bazată pe respect, egalitate, incluziune și responsabilitate colectivă.

Asociația Mozaic