



APROBAT

Proces-verbal al ședinței

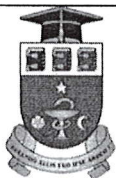
Senatului USMF „Nicolae Testemițanu”

nr. 3/12 din 21.03. 2019

## REGULAMENTUL CU PRIVIRE LA PREVENIREA ȘI COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII ÎN CADRUL UNIVERSITĂȚII DE STAT DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „NICOLAE TESTEMIȚANU” DIN REPUBLICA MOLDOVA

### 1. DISPOZIȚII GENERALE

- 1.1 Regulamentul cu privire la prevenirea și combaterea discriminării și asigurării egalității în cadrul Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova (numit în continuare Regulament) este elaborat în corespundere cu Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.111 din 25.06.1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, art. 16 alin. 2 al Constituției Republicii Moldova, Codul muncii, Codul educației, Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012, Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5-XVI din 09.02.2006, Carta Universitară și Codul moral al Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” (numită în continuare Universitate).
- 1.2 În sensul prezentului regulament, termenii de mai jos au următoarele semnificații:
- *discriminare* – orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate în Legea cu privire la asigurarea egalității, sau pe criterii presupuse;
  - *discriminare directă* – tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prohibitive în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă;
  - *discriminare indirectă* – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de Legea cu privire la asigurarea egalității, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;
  - *discriminare după criteriul de sex* – orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
  - *hărțuire* – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane;



- *hărțuire sexuală* – manifestare a unui comportament fizic, verbal sau nonverbal care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare în scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj;
  - *instigare la discriminare* – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane.
  - *egalitate de șanse* – lipsă de bariere în participarea pe bază de egalitate a femeilor și bărbaților la activități din sfera politică, economică, socială, culturală, din alte sfere ale vieții;
  - *egalitate între femei și bărbați* – egalitate în drepturi, șanse egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferile vieții, tratare egală a femeilor și bărbaților.
- 1.3 În cadrul Universității este interzisă orice formă de discriminare.
- 1.4 Tuturor membrilor comunității universitare le este recunoscut dreptul la libertatea gândirii și exprimării, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.
- 1.5 În cadrul Universității se aplică principiul egalității de tratament față de toți membrii comunității universitare; sunt respectate principiile nediscriminării și egalității de șanse între femei și bărbați.
- 1.6 Orice membru al comunității Universitare se bucură de respectarea demnității personale.
- 1.7 Universitatea asigură cadrul organizatoric pentru prevenirea și combaterea formelor de discriminare directă sau indirectă față de orice membru al comunității universitare, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, sex, religie, opțiune politică, handicap, categorie socială, convingeri, vârstă, dizabilități, boli cronice necontagioase, infectării cu HIV, orientării sexuale sau apartenenței la o anumită categorie, a situației sau responsabilității familiale, apartenenței la sindicat etc.
- 1.8 Universitatea asigură respectarea principiului nediscriminării care se referă la următoarele situații:
- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
  - stabilirea atribuțiilor de serviciu, a locului de muncă sau a salariului;
  - acordarea drepturilor sociale, altele decât cele ce reprezintă salariul;
  - condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare;
  - formarea, perfecționarea, promovarea profesională;
  - aplicarea sancțiunilor disciplinare;
  - stabilirea de salarii egale pentru muncă egală;
  - dreptul de aderare la sindicat;
  - în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate;
  - în activitatea științifico-didactică;
  - prin elaborarea de materiale didactice și programe de studii;
  - prin informarea și instruirea cadrelor didactice privind aplicarea metodelor și mijloacelor de prevenire a actelor de discriminare și de sesizare a autorităților competente;
  - prin aplicarea metodelor și mijloacelor de prevenire a actelor de discriminare.





## 2. CAZURILE DE DISCRIMINARE. OBLIGAȚII ȘI RESPONSABILITĂȚI

- 2.1 Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, Universitatea are următoarele obligații:
- să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă, de studii, de orice fel;
  - să informeze permanent membrii comunității universitare, prin intermediul site-ului [www.usmf.md](http://www.usmf.md), adreselor de e-mail personalizate instituțional, ziarului universitar „Medicus”, Sistemului Informațional de Management Universitar, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, inclusiv cu prevederile prezentului Regulament.
- 2.2 Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către Universitate a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, de studii, referitoare la:
- anunțarea, organizarea concursurilor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante; sunt exceptate locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția că obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională;
  - încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă, de studii și alte tipuri de raporturi juridice;
  - stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
  - stabilirea remunerației;
  - beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
  - informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
  - evaluarea performanțelor profesionale individuale;
  - evaluarea cunoștințelor ale persoanelor care desfășoară studiile;
  - promovarea profesională;
  - aplicarea sancțiunilor disciplinare;
  - dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
  - orice alte condiții de prestare a muncii, serviciilor educaționale și alte tipuri de servicii potrivit legislației în vigoare.
- 2.3 Nu se consideră discriminatorii:
- a. măsurile de asigurare a unor condiții speciale femeii în perioada sarcinii, lăuziei și alăptării;
  - b. o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de sex din motive care se referă la natura activității profesionale speciale, în cazul în care o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinată, cu condiția că obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională;
  - c. anunțurile speciale de angajare a persoanelor de un anumit sex la locurile de muncă care se referă la natura activității profesionale speciale, în cazul în care o asemenea caracteristică legată de sex reprezintă o cerință profesională reală și determinată, cu condiția că obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională.



- 2.4 Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Sunt exceptate acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.
- 2.5 Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul Legii cu privire la asigurarea egalității.
- 2.6 Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:
- salariată sau persoana care desfășoară studiile în cadrul Universității este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
  - salariată/salariatul sau persoana care desfășoară studiile în cadrul Universității se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 3 ani, respectiv 4 ani;
  - salariatul sau persoana care desfășoară studiile în cadrul Universității se află în concediu paternal. Este exceptată de la aplicarea acestor prevederi concedierea pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.
- 2.7 La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 3 ani, respectiv 4 ani sau a concediului paternal, salariată/salariatul sau persoana care desfășoară studiile în cadrul Universității are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sau restabilire la studii.
- 2.8 Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:
- de a crea la locul de muncă sau de studii o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
  - de a influența negativ situația persoanei angajate sau asupra persoanei care desfășoară studiile în cadrul Universității în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la serviciile educaționale, formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.
- 2.9 În cadrul relațiilor dintre angajații Universității, precum și al relațiilor dintre angajați și terțe persoane implicate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, este interzis orice comportament care defavorizează sau supune unui tratament injust sau degradant o persoană sau un grup de persoane.
- 2.10 Constituie abatere de la prezentul Regulament orice comportament cu caracter naționalist - șovin, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament ce vizează atingerea demnității sau crearea unei atmosfere intimidante, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare îndreptate împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane.
- 2.11 Măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și pentru eliminarea discriminării directe și indirecte pe criterii de sex se aplică în conformitate cu prevederile Legii cu privire la asigurarea egalității.





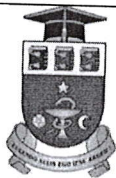
- 2.12 Nerespectarea principiilor nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, constituie abatere disciplinară.
- 2.13 Membrii comunității universitare sunt responsabili de respectarea prezentului Regulament.

### **3. PROCEDURA DE EXAMINARE A CAZURILOR DE DISCRIMINARE**

- 3.1 În scopul examinării de către Universitate a cazurilor de discriminare este necesară parvenirea unei adresări, sesizări, plângeri, petiții în formă scrisă sau în format electronic, către rectorul Universității cu indicarea deplină a datelor personale ale petiționarului care este supus discriminării, precum și a persoanei care efectuează discriminarea, cu specificarea clară a tipului de discriminare, cu anexarea tuturor probelor care confirmă faptul de discriminare.
- 3.2 Rectorul, în termen de 10 zile calendaristice, este obligat să creeze o Comisie de anchetă, constituită din reprezentanți ai administrației Universității, Departamentului Juridic, Departamentului Resurse Umane, Comitetul Sindical al angajaților USMF „Nicolae Testemițanu” și alte persoane abilitate în scopul examinării și soluționării cazului invocat în petiție.
- 3.3 Comisia pentru efectuarea anchetei de serviciu va activa conform prevederilor ordinului, cu perfectarea unui proces-verbal care va include constatările și propunerile către administrația Universității, reieșind din actele probatorii, explicațiile părților și alte acte existente.
- 3.4 Comisia de anchetă este obligată să respecte clauza de confidențialitate în scopul examinării situației elucidate în petiție.
- 3.4 Rectorul Universității, ținând cont de constatările Comisiei de anchetă, va emite un ordin care va fi adus la cunoștința petiționarului și a persoanei supuse învinuirii de discriminare, contra semnătură, în termen de 5 zile.
- 3.5 În unele cazuri, ce prezintă un interes major pentru Universitate, rectorul poate înainta spre examinare concluziile Comisiei de anchetă în cadrul ședinței Senatului Universității, care va aproba o decizie în acest sens.
- 3.6 În cazul examinării concluziilor comisiei de anchetă de către Senat, rectorul va emite un ordin cu privire la mecanismele de redresare a situației în baza deciziei Senatului.

### **4. MECANISME DE REDRESARE A SITUAȚIILOR DE DISCRIMINARE**

- 4.1 Universitatea, în dependență de situația de discriminare, poate aproba următoarele mecanisme de redresare a situației:
- 4.1.1 Repunere în situația anterioară care poate fi dispusă ori de câte ori este posibil, să repună persoana supusă discriminării în situația anterioară încălcării drepturilor omului. Aceasta poate include, după caz: acordarea libertății, beneficiul drepturilor, al identității, restabilirea locului de muncă etc.
- 4.1.2 Măsurile de reabilitare ar trebui să includă acordarea de consiliere psihologică sau medical.




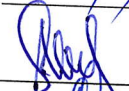

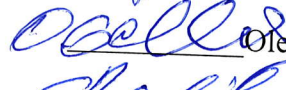

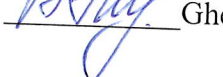
4.1.3 Măsurile de satisfacție ar trebui să includă, acolo unde este cazul, oricare sau toate caracteristicile următoare:

- măsuri eficiente care vizează încetarea cazului de discriminare;
- verificarea faptelor și dezvăluirea completă a evenimentelor în măsura în care o astfel de divulgare nu provoacă daune suplimentare;
- declarații oficiale pentru restabilirea demnității, reputației și drepturilor persoanei supuse discriminării;
- scuze publice, inclusiv recunoașterea faptelor și acceptarea responsabilității din partea persoanei care a înfăptuit discriminarea;
- sancțiuni disciplinare împotriva persoanei care a înfăptuit discriminarea;
- includerea în materialele educaționale și de formare profesională a instruirilor în domeniul nediscriminării.

## V. DISPOZIȚII FINALE

- 5.1. Prezentul Regulament intră în vigoare la data aprobării de către Senatul Universității.
- 5.2. Toate modificările și completările la prezentul Regulament intră în vigoare din momentul aprobării acestora de către Senatul Universității.

### Coordonat:

Prorector pentru activitate didactică	 Olga Cernețchi
Prorector pentru probleme sociale și educație	 Serghei Suman
Șef Departamentul Juridic	 Tatiana Novac
Șef Departamentul Resurse Umane	 Oleg Galbur
Președintele Comitetului sindical al angajaților	 Sergiu Berliba
Președintele Asociației studenților și rezidenților în medicină	 Gheorghe Buruiiană