

COD ETIC PENTRU UNIVERSITĂȚI : proiect model reper pentru universitati.

A. Principii generale

Universitatea¹ este o instituție ale cărei scopuri, valabile pentru fiecare membru al său, includ dezvoltarea și afirmarea profesională, evoluția cunoașterii și cercetării în condițiile respectării statului de drept și a drepturilor omului. Universitatea respectă demnitatea fiecăruia dintre membrii săi și promovează integritatea academică. Membrii săi se angajează să contribuie la dezvoltarea democratică și la prosperitatea societății. Valorile și principiile pe care le promovăm în mod deosebit și a căror realizare efectivă încercăm să o asigurăm sunt: **libertatea academică, autonomia personală, dreptatea și echitatea, meritul, profesionalismul, onestitatea și corectitudinea intelectuală, transparența, respectul și toleranța, responsabilitatea, bunăvoința și grija.**

1. Libertatea academică

Universitatea este un spațiu liber de ingerințe, presiuni și constrângeri politice, religioase și de putere economică, exceptând constrângerile de natură științifică, legală și etică. Membrii universității sunt protejați față de cenzură, manipulări, persecuții, în condițiile respectării standardelor științifice și a responsabilităților profesionale.

Orice membru al comunității universitare trebuie să evite lezarea libertății celorlalți, pe baza respectului pentru diferențe. Încurajăm abordarea critică, parteneriatul intelectual și cooperarea, indiferent de opiniile politice sau de credințele religioase.

2. Autonomia personală

Universitatea promovează un mediu propice exercitării autonomiei personale. În acest scop asigurăm exercitarea consimțământul informat în privința programelor, concursurilor și oportunităților de studiu și cercetare și oferim oportunități pentru ca fiecare membru al universității să poată lua și aplica decizii în privința propriei cariere academice și profesionale .

¹ Universitatea este nominalizată în fiecare caz în parte.

3. Dreptatea și echitatea

Membrii universității vor fi tratați drept, corect și echitabil. Nu permitem discriminarea sau exploatarea, indiferent că acestea sunt directe sau indirecte, și aderăm la ideea că dreptatea se bazează pe împărțirea corectă și echitabilă a puterii și prevenirea abuzului de putere.

Universitatea adoptă măsuri ferme pentru nediscriminare și egalitate de șanse în acces la studii, angajare și la programe, pentru eliminarea conflictelor de interese, pentru prevenirea și combaterea oricărei forme de corupție, favoritism și nepotism.

4. Meritul

Universitatea noastră asigură recunoașterea, cultivarea și recompensarea meritelor personale și colective care conduc la împlinirea menirii sale instituționale. Printre acestea se numără dedicarea față de profesie și studiu, față de instituție și membrii comunității academice, creativitatea și talentul, eficiența și performanța.

5. Profesionalismul

Universitatea noastră se angajează să cultive un mediu propice pentru cercetare și competitivitate. În acest scop, dezvoltăm programe academice la standarde înalte, capabile să conducă la evoluția cunoașterii, la formarea specialiștilor competitivi și la creșterea prestigiului nostru în cercetare. Încurajăm și recompensăm orientarea spre calitate științifică, pedagogică, în mod deosebit spre excelență, a profesorilor, cercetătorilor, studenților și a programelor de studii și cercetare. Cultivăm inițiativa și curiozitatea științifică. Încurajăm și recompensăm eficiența, calitatea și excelența profesională la nivel managerial și administrativ. Acționăm împotriva imposturii amatorismului, superficialității, dezinteresului și plafonării.

6. Onestitatea și corectitudinea intelectuală

Universitatea apără dreptul la proprietate intelectuală.

Beneficiile și răsplățile vor fi acordate celor care se află la originea proprietății intelectuale. Toți cei care au participat la diferite stadii ale cercetării ale cărei rezultate devin publice trebuie menționați, în spiritul onestității profesionale, al recunoașterii și recunoștinței.

Este interzisă orice formă de fraudă intelectuală: plagiatul total sau parțial, copiatul în cadrul examenelor sau concursurilor, “fabricarea” rezultatelor cercetărilor, substituirea lucrărilor sau a identității persoanelor examinate, preluarea lucrărilor de la colegi sau profesori, ca și tentativele de corupere spre fraudă.

7. Transparența

Universitatea respectă principiul transparenței tuturor categoriilor de informații care interesează membrii comunității universitare, potențialii candidați, absolvenții, instituțiile cu care colaborează și publicul larg, asigurând o informare consistentă și corectă. Prin aceasta facilităm egalitatea de șanse în competiție și asigurăm accesul echitabil la resursele universitare. Universitatea interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informațiilor la care au dreptul membrii săi și publicul larg.

8. Responsabilitatea profesională și socială

Universitatea noastră își încurajează membrii să se distingă prin activism și implicare în problemele profesionale și publice, prin colegialitate și cetățenie responsabilă. Programele și activitățile universitare vor fi orientate către nevoile societății. Atunci când membrii săi reprezintă public Universitatea, trebuie să respecte standardele etice și profesionale.

Garantăm membrilor universității dreptul de a critica public, întemeiat și argumentat încălcările standardelor profesionale și de calitate, ale drepturilor membrilor comunității universitare și colaboratorilor.

Nu sunt permise : dezinformarea, calomnierea, denigrarea publică a programelor și persoanelor din instituție de către membrii propriei comunități academice.

9. Respectul și toleranța

Universitatea promovează existența unei comunități academice și rezidențiale în cadrul căreia este respectată demnitatea fiecăruia într-un climat liber de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare. Universitatea aderă la valoarea toleranței față de diferențele între oameni, între opinii, credințe și preferințe intelectuale. Nu permitem manifestări misogine, rasiste, șovine, xenofobe, homofobe și hărțuirea sexuală.

10. Bunăvoința și grija

Universitatea noastră consideră dezirabile bunăvoința și grija. În acest sens încurajează aprecierea, mândria și recunoștința față de cei merituosi, empatia, compasiunea, sprijinul față de cei aflați în nevoie, amabilitatea, politețea, altruismul, înțelegerea, solidaritatea, solitudinea, promptitudinea și optimismul față de toți membrii comunității academice. Totodată descurajăm și socotim indezirabile comportamentele care denotă invidie, cinism, vanitate, lipsă de amabilitate, dezinteres.

Universitatea noastră este recunoscătoare față de toți cei care, în situații de crize majore sau calamități, sunt dispuși la autosacrificiu.

NOTĂ

Acest Cod devine formal și inoperant dacă nu este însoțit de Memorandum explicativ, de Statutul Consiliului de etică.

Codul de etică și aplicarea sa nu exclud și nu înlocuiesc drepturile și obligațiile legale care revin membrilor universității.

Codul de etică universitară este unul instituțional. Nu se poate substitui codurilor pentru cercetarea științifică se profil și nici nu le suplinește pe acestea.

Fiecare universitate poate avea și probleme specifice pe care trebuie să le includă în Codul propriu.

B. Memorandum explicativ

Termeni, interpretări, exemple

1. Libertatea academică

Este posibil, chiar și în condiții de democrație și stat de drept, ca anumite grupări politice sau religioase să se simtă lezate de rezultatele cercetării și publicațiilor universitare și ca aceste rezultate să submineze anumite tipuri de ideologii și credințe. **Universitatea nu trebuie să cedeze presiunilor spre ascundere și obediență la care poate să fie supusă, mai ales de către puterea politică².**

Obiectivitatea științifică este mai presus de orice presiuni rezultate din interese personale sau de grup și din faptul că instituțiile încărcate ideologic încearcă să își protejeze *statu-quo-ul*. Faptul că o parte mare din resursele unor universități vin de la buget nu trebuie să intimideze membrii comunității universitare și să îi transforme în persoane obediente. Bugetul

² În România avem încă proaspătă experiența unui tip de regim care a suspendat libertatea academică.

rezultă din banii contribuabililor, nu ai membrilor cabinetelor aflate la putere. **Chiar dacă banii vin din surse private, universitățile nu au dreptul moral să cedeze în privința standardelor științifice și etice și să fabrice rezultate sau cunoaștere denaturată.**

Libertatea academică nu se manifestă în context ideal. Ea poate să fie îngrădită prin existența unor valori culturale general împărtășite. Abordarea potrivită a unor astfel de situații este deliberarea rațională și democratică.

Nu este permis moral ca libertatea academică să fie folosită drept pavăză împotriva criticilor științifice și etice. Cunoașterea evoluează, este relativă, dar ea trebuie respectată în sensul datelor științifice actuale.

Credințele religioase, atașamentele politice, alte categorii de credințe sunt, în spațiul universitar laic, o problemă privată a membrilor comunității academice. Ele nu pot să fie impuse altora, prin abuz de putere și autoritate.

Nimeni nu are dreptul să manipuleze, îndoctrineze și să educe dogmatic în interiorul spațiului universitar (laic) și, prin aceasta, să încalce dreptul studenților, cadrelor didactice sau cercetătorilor la obiectivitate în cunoaștere și la formare științifică adecvată domeniului de studii.

Membrii comunității academice au libertate în selectarea și discutarea subiectelor relevante, în examinarea critică a valorilor, normelor, instituțiilor și practicilor sociale în spiritul onestității intelectuale și al responsabilității pentru producerea și răspândirea cunoașterii.

Denaturarea conținutului științific al cursurilor, fabricarea rezultatelor cercetării în sensul obedienței față de grupări politice, religioase, economice etc. trebuie pedepsită, în funcție de gravitate, de la atenționare și avertisment, până la excluderea din universitate.

Libertatea personală se reflectă și în protejarea dreptului la privatitate și confidențialitate.

Protejarea dreptului la confidențialitate

Personalul didactic și administrativ are obligația să respecte confidențialitatea în problemele care țin de viața privată a studenților, să nu dea informații decât cu autorizația decanatului sau rectoratului și numai când există motive îndreptățite. Această regulă este valabilă de asemenea în privința cererilor personale referitoare la păstrarea confidențialității în privința statusului marital, orientării sexuale sau disabilităților ascunse, domiciliului, apartenenței politice, religioase etc. Membrii personalului care au acces la documente și informații trebuie să aibă grijă să mențină caracterul confidențial și privat al unor astfel de informații și să protejeze persoanele care nu doresc ca aceste informații să devină publice.

Membrii universității trebuie să mențină caracterul privat al solicitărilor de confidențialitate. Dosarele personale sunt confidențiale. Încălcarea confidențialității se sancționează.

2. Autonomia personală

Exercitarea autonomiei personale în spațiul universitar înseamnă posibilitatea de a alege individual, în cunoștință de cauză, programele de studiu și cercetare, traseele de carieră academică, oportunitățile, nivelul de excelență la care dorește să acceadă cineva.

Toate informațiile de importanță pentru membrii comunității academice, și pentru publicul larg, în special în ceea ce privește standardele academice, programele de studiu și cercetare, evaluarea, accesul și promovarea (prin admitere, angajare, contractare), membrii corpului profesoral și elementele relevante din CV-ul profesional al acestora, membrii conducerii universitare și CV-urile acestora, structura universității, cercetarea universitară, baza materială, serviciile sociale etc. vor fi puse în mod egal și în timp util la dispoziția tuturor celor interesați, pentru ca aceștia să poată alege în cunoștință de cauză în privința studiilor și profesiei. Aceste informații trebuie publicate pe paginile web ale universității.

Încălcarea autonomiei personale conduce la sancțiuni pentru cei responsabili de asigurarea acesteia.

3. Dreptatea și echitatea

3.1. Principiul nediscriminării și egalității de șanse

Discriminarea în mediul academic reprezintă tratamentul inegal al unei persoane, tratament care urmărește sau conduce la încălcarea ori limitarea drepturilor persoanei respective pe baza genului, rasei, vârstei, disabilității, orientării sexuale, a naționalității, etniei, religiei, categoriei sociale, stării materiale sau mediului de proveniență.

În spiritul acestui cod, acțiunea afirmativă pe criterii de gen, rasă, vârstă, disabilitate, etnie, naționalitate, zonă de proveniență, stare materială mediu de proveniență este permisă și, în anumite situații, încurajată, tocmai pentru asigurarea egalității de șanse. Universitatea asigură transparența publică în privința accesului oricărei persoane vizate de astfel de politici.

Termenul **acțiune afirmativă** denotă avantajarea persoanelor din grupuri defavorizate pe unul sau mai multe dintre criteriile menționate, în scopul corectării nedreptăților din trecut față de membrii acestui grup, precum și cel al creșterii accesului membrilor grupului la educație și creșterii șanselor lor în competiția profesională.

Discriminarea poate avea forme indirecte atunci când reguli și practici neutre în raport cu criteriile menționate de acest cod (de exemplu, gen, rasă, vârstă, disabilități, orientare

sexuală, naționalitate, etnie, religie ș.a.m.d.) defavorizează *de facto* anumite persoane în funcție de unul sau mai multe dintre aceste criterii. De exemplu, anumite reguli de susținere a examenelor, deși sunt aceleași pentru toți studenții indiferent de particularitățile lor, ar putea să dezavantajeze practic persoanele cu dizabilități (care, de pildă, nu pot intra sau nu pot să aștepte mai multe ore pentru a intra în ordine alfabetică la un examen oral). Sau, orarul unor cadre didactice trebuie să fie astfel conceput încât acesta să poată permite persoanei în cauză să respecte anumite ritualuri religioase, deși aceasta ar implica o abatere de la grila neutră de repartizare a orelor. Un alt exemplu elocvent vizează discriminarea de gen indirectă, în condițiile în care, deși majoritatea absolvenților sunt actual absolvenți, și în care învățământul superior se feminizează, posturile de decizie în universități sunt prin excelență ocupate de bărbați, pozițiile academice înalte la fel (profesori universitari, conducători de doctorate). Aceasta este o formă de segregare verticală frecventă în universitățile românești.

În contextul nici unui fel de examen sau concurs o femeie nu poate să fie defavorizată fiindcă este însărcinată, are copii în îngrijire sau este mamă singură.

Discriminarea directă se sancționează potrivit legii. Discriminările indirecte sunt sancționate instituțional, în funcție de gravitate.

3.2. Eliminarea conflictelor de interese

Personalul didactic (inclusiv membrii conducerii universității și a tuturor structurilor sale) și nedidactic trebuie să ia măsurile necesare în scopul de a evita sau soluționa adecvat situațiile în care pot să apară conflicte de interese care ar putea compromite, direct sau indirect, îndeplinirea îndatoririlor lor. Conflictele de interese decurg din intersectarea mai multor tipuri de relații sau poziții, de natură să afecteze judecățile și evaluările corecte și acțiunile membrilor comunității. Ele pot duce la practici precum favoritismul și nepotismul, la aplicarea unor standarde duble în apreciere sau evaluare, ori la acte de persecuție sau răzbunare, pe care universitatea trebuie să le respingă.

Conflictele de interese pot fi de multe tipuri, printre care:

1. Conflicte care decurg din relațiile personale

Următoarele situații constituie încălcări ale eticii academice:

- cazurile în care din comisiile de evaluare (la examene de admitere, licență, disertații, doctorat) precum și la acordări de granturi, angajare sau promovare, evaluarea performanței academice și manageriale, audit etc. fac parte persoane aflate într-o relație de rudenie de gradul I și II cu candidații sau persoanele ce urmează a fi evaluate;

- cazurile în care cadrele didactice își supervizează în mod direct rudele de gradul I și II, în vederea examenelor de licență, master, doctorat, sau orice alte forme de studii.

Se recomandă ca următoarele situații, cu potențial ridicat de a reprezenta un conflict de interese, să fie evitate acolo unde este posibil:

- cazurile în care un cadru didactic își evaluează rudele sau alte persoane cu care are relații personale de natură să le influențeze conduita academică (de ex. conflicte prezente sau trecute, relații erotice sau obligații profesionale sau personale de alte natură);
- cazurile în care din organismele de evaluare (la examene de admitere, acordări de granturi, angajare sau promovare, salarizare, premiere etc.) fac parte persoane care pot fi influențate de orice alte relații personale, inclusiv de natură financiară, cu candidații (meditații private, relații de afaceri, obligații din trecut).

Persoana aflată în conflict de interese trebuie să se autorecuze din comisia de evaluare sau supervizare în cazul respectiv, iar dacă refuză, să fie recuzată de către ceilalți membrii ai comisiei.

Prin sintagma „acolo unde este posibil” se au în vedere doar examenele curente, nu cele de admitere, licență, disertație, bacalaureat, concursuri de post. În situațiile în care cazurile menționate nu pot fi evitate (când persoanele care evaluează și care se găsesc într-un conflict de interese sunt singurele abilitate să realizeze evaluarea) este necesară numirea unui terț care să supravegheze sau verifice examenul.

2. Conflicte care decurg din rolurile multiple

Acest tip de conflict de interese poate să apară atunci când o persoană deține roluri multiple în instituția academică, astfel încât relațiile presupuse de un anumit rol să fie de natură să afecteze deciziile sale în altă capacitate. De exemplu, când o persoană cu rol de conducere într-o facultate sau departament va fi și membru al unei comisii interne de evaluare, este probabil că aceasta va avea interesul de a aprecia pozitiv activitatea respectivei unități. **Atunci când o persoană care ia decizii cu privire la împărțirea granturilor de cercetare sau a altor resurse și se află într-o echipă care solicită finanțare, ea ar putea să nu judece obiectiv toate criteriile relevante ale echipelor competitor.** Asemenea situații trebuie evitate în instituția de învățământ superior.

3. Conflicte care decurg din interesele materiale

Această categorie de conflicte de interese privește relațiile unui membru al universității cu membri ai societăților comerciale sau alți furnizori de servicii cu care instituția de învățământ superior întreține relații de colaborare. Se recomandă ca, în asemenea cazuri, persoanele care

au interese materiale în firmele sau organizațiile respective (sau au rude apropiate cu astfel de interese materiale) să nu participe la negocierea relațiilor dintre acestea și universitate.

Angajarea studenților, cu remunerație sau pentru diversele forme de practică academică, într-o societate comercială sau asociație de orice tip în care cadrele didactice evaluatoare dețin un interes material, personal sau profesional nu trebuie să afecteze evaluarea performanțelor academice ale celor dintâi.

4. Conflicte care decurg din colaborările externe sau alte angajamente

Colaborările externe sau alte obligații profesionale externe ale personalului didactic și administrativ al universității nu trebuie să afecteze îndeplinirea integrală a sarcinilor profesionale ale acestora.

Neaplicarea acestui principiu atrage sancțiuni proporționale.

3.3. Prevenirea și combaterea corupției

Vicierea climatului universitar poate avea drept sursă principală corupția. Aceasta generează tratament inechitabil, nedreptăți și favoritisme, subminează aplicarea principiului meritului și creează suspiciune și neîncredere în valoarea diplomelor și competența profesională a absolvenților. Corupția slăbește sentimentul dreptății și apartenenței.

Prin corupție nesancționată, devenită endemică, se poate ajunge la o cultură instituțională coruptă. De aceea universitatea trebuie să contracareze acest fenomen și să pedepsească pe cei care îl promovează.

Unele acte de corupție nu sunt prevăzute în legi, dar fac parte din categoria celor care se înscriu în “capturarea” universității sau a facultății, departamentului etc. de către persoane sau grupuri de interese care dețin puterea și distribuie clientelar resursele materiale: dotări, salarii, prime, burse, resursele de educație și cercetare. **Universitatea se angajează să sancționeze sever din punct de vedere instituțional atât actele evidente de corupție: mita și tentativa de mituire (în bani sau servicii), cât și pe cele mai puțin evidente, dar la fel de nocive: traficarea clientelară (cumpărarea și vânzarea în bani sau contraservicii) a examenelor sau concursurilor pentru ocuparea posturilor, inclusiv practicarea “pilelor” ierarhice sau colegiale etc.**

Universitatea acceptă recomandările asumate de către profesioniști competenți și corecți în privința meritelor unei persoane, dar respinge orice recomandări informale sau presiuni legate de admiterea și evaluarea unei persoane aflate sub standardele solicitate și care nu poate intra onest în competiție.

Printre cele mai grave forme de corupție în mediul universitar se numără:

- traficarea examenelor de admitere și absolvire (vânzarea, cumpărarea sau substituirea de lucrări contra bani, servicii sau contraservicii);
- solicitarea de către membrii personalului universitar de bani sau cadouri precum și tentative de mituire sau mituirea acestora, precum și cointeresarea în alte forme;
- solicitarea unor servicii personale, de orice tip, de la persoane care sunt sau urmează să fie în proces de evaluare, angajare, sau promovare, precum și oferirea unor astfel de servicii în schimbul indulgenței.

Astfel de acțiuni sunt deosebit de grave mai ales atunci când de satisfacerea lor se condiționează, în mod explicit sau implicit:

- oferirea serviciilor educaționale și/sau administrative acoperite de sarcinile persoanei respective ca membru al instituției de învățământ superior;
- favoritismul în procesul de evaluare, angajare sau promovare, sau la împărțirea sarcinilor didactice ori administrative.

Acceptarea de cadouri simbolice de către personalul universitar este legitimă doar atunci când este evident că nu este de natură să influențeze direct sau indirect procesul educațional, de evaluare, de angajare, sau de promovare.

Tentativa de corupere

Constituie abateri sancționabile de la etica universitară faptul de a oferi bani, cadouri sau servicii personale membrilor personalului universitar, atunci când acceptarea acestor cadouri / servicii are drept scop în mod explicit sau implicit:

- furnizarea serviciilor deja prevăzute în fișa postului unui angajat și pe persoana care oferă “darul” are deja dreptul să le primească;
- influențarea procesului de evaluare, angajare sau promovare.

Este interzis favoritismul, indiferent de criterii (prietenie, rudenie, afaceri, afiliere de orice tip etc.) în procesul de evaluare, angajare sau promovare, salarizare sau la împărțirea sarcinilor didactice sau administrative. Favoritismul nu se confundă cu preferința pe baze de competențe demonstrate (de exemplu, cazuri de angajare pe motive de competență deosebită sau de excelență profesională recunoscute de către comunitatea specialiștilor în domeniu).

Toate aceste cazuri vor fi sancționate de la avertisment până la eliminarea din universitate.

Cum evităm eventualele suspiciuni de corupție:

Următoarele constituie descurajări pentru eventualele acuzații de corupție:

- informarea corectă și la timp în privința criteriilor de admitere și de concursuri de orice tip;
- meditorii, rudele, prietenii, persoanele cu care concurenții au relații de afaceri nu trebuie să facă parte din comisiile de concurs;
- transparența sistemului de evaluare;
- respectarea tuturor termenelor limită impuse și a datelor de examene indiferent de circumstanțele particulare ale studenților, cu excepția celor pentru care aceștia furnizează în scris motivații, care se păstrează atașate la catalog (adeverințe medicale, situații personale grave etc.);
- păstrarea lucrărilor de examen/de laborator/referatelor pentru o perioadă cât mai lungă de timp;
- informarea superiorilor ierarhici într-un mod cât mai formal asupra eventualelor conflicte de interese care nu pot fi evitate.

4. Meritul

Singura ierarhizare calitativă acceptabilă într-o universitate este cea a meritului. Acest tip de ierarhizare este definit de către Comisiile sau Departamentele de Asigurare a Calității (DAC) în colaborare cu catedrele, consiliile și rectoratele din fiecare universitate.

În cazul studenților, de exemplu, meritul se stabilește în contextul unor criterii de evaluare a performanțelor la cursuri, seminarelor și laboratoare, la concursuri profesionale, la licențe și disertații, în implicarea în viața asociativă, acțiuni civice etc. În cazul cadrelor didactice și cercetătorilor, meritul se stabilește de obicei după: calitatea cursurilor, seminarelor, a activității de îndrumare a studenților, publicațiilor științifice, câștigării de granturi de dezvoltare și cercetare individuală și instituțională, evaluarea făcută de către studenți, implicarea în dezvoltarea facultății, programului de studiu, al domeniului propriu, în rezolvarea problemele studenților, în atitudinea față de progresul personal, în prestigiul adus instituției și specialității în care lucrează, în implicarea în creșterea cunoașterii și democratizării în societate etc.

Pentru conduceri, criteriile se referă mai ales la managementul eficient al resurselor, crearea și menținerea standardelor profesionale și morale ridicate în instituție, evaluarea făcută de către reprezentanții studenților, subordonați și conducerea de la nivel superior etc.

Evaluarea meritului nu se face după promisiuni sau relații, ci după rezultate.

Dacă acest criteriu este viciat, universitatea devine profesional și moral anomică.

Responsabilitatea față de standardele de evaluare a meritului și de aplicare revine DAC, conducerii catedrelor și consiliilor facultăților și departamentelor, rectoratelor. **Consiliile de etică intervin mai ales atunci când aceste structuri nu asigură aplicarea principiului meritului în proiectarea și evaluarea activității universitare, și propun sau acordă sancțiuni, inclusiv conducerii.**

5. Profesionalismul

Profesionalismul universitar se caracterizează prin:

- Competență în exercitarea profesiei (**autoritate epistemică**).
- Credința în **autonomia** deciziilor profesionale și a exercitării profesiei (protejarea de amatorism, diletantism și impostură).
- **Identificarea** cu specialitatea și cu cei din același domeniu (cariera academică sau de cercetare devin elemente ale identității personale).
- **Dedicarea** față de cariera academică pentru o parte semnificativă a vieții (prestigiul se capătă în timp, dar nu depinde decisiv de vechime).
- Obligația morală de a lucra **în serviciul studenților**, evitând implicarea emoțională excesivă (dar nu și empatia), arbitrarul și tratamentul preferențial nejustificat.
- Credința în capacitatea de **autoreglare** și menținerea colegială a standardelor profesionale.
- **Solidaritatea colegială și competiția loială** cu cei din aceeași universitate și domeniu.

(Adaptare pentru mediul academic după H. Gortner, 1991, p. 130)

Încălcarea cerințelor în aplicarea principiului profesionalismului denaturează producerea cunoașterii, formarea studenților în acest tip de valori, lezează comunitatea științifică și scade prestigiul profesiei universitare.

Dreptul la studii de calitate

Cadrele didactice, cercetătorii și doctoranzii au obligația profesională să cunoască cercetarea și evoluția domeniului propriu. Au libertatea de a adera la o interpretare sau alta a domeniului, fără însă a impune acea orientare particulară studenților în procesul de predare, și fără să ignore eventualele infirmări ale orientării respective din cadrul domeniului.

În cazul în care Consiliul de etică, în colaborare cu Consiliul pentru Asigurarea Calității, constată că un cadru didactic refuză să fie responsabil profesional și să își actualizeze materia (și în general să respecte cunoașterea propriului domeniu), acesta din urmă poate fi somat să respecte cerințele academice relevante, iar dacă refuză, Consiliul poate cere penalizarea cadrului didactic respectiv până la remedierea problemei. Dacă, într-un interval rezonabil de timp, stabilit de Consiliu, cadrul didactic refuză să respecte aceste cerințe, Consiliul poate decide, în cooperare cu Consiliul pentru Asigurarea Calității, eliberarea cadrului didactic în cauză de sarcinile didactice și de cercetare.

Profesorii și doctoranzii au obligația să facă cercetare și să publice rezultatele acesteia, la fel ca și cercetătorii.

Universitatea încurajează carierele academice și descurajează „turismul instituțional”, folosirea sa ca simplă sinecură de titlu și status.

Universitatea încurajează schimburile academice și se mândrește cu profesorii solicitați ca specialiști de excelență în alte universități și instituții, câtă vreme aceasta nu încalcă dreptul studenților de a studia și al universității de a funcționa și se dezvoltă.

Cercetarea se definește ca activitate în scopul dezvoltării cunoașterii.

Cei care fac cercetare se ghidează după următoarele principii:

- Demonstrează competență, integritate și autoreglementare (peer-review: obligația de a te supune examinării critice prealabile susținerii sau publicării unei lucrări).
- Mențin standardele profesionale: își documentează și chestionează rezultatele.
- Recunosc public contribuția profesională sau materială a altor persoane sau instituții la rezultatele obținute.
- Cooperează în echipe de cercetare.
- Protejează siguranța datelor preliminare
- Se informează reciproc asupra dezvoltărilor relevante din domeniu și asupra metodologiilor de cercetare.
- Promovează onestitatea și corectitudinea intelectuală (**vezi mai jos partea a 5-a**).
- Declară sau evită conflictele de interese.
- Respectă consimțământul informat al celor implicați în cercetare, precum și siguranța acestora.
- Respectă toate cerințele legale și morale în privința cercetării.
- Sunt deschiși dezbaterii critice asupra rezultatelor obținute.

(prelucrat după Open University: *Academic Integrity: Code of Good Practice in Research* și Oxford University Research Service *Academic Integrity Code of Conduct*).

Respectarea acestor standarde se recompensează și premiază, nerespectarea lor atrage sancțiuni proporționale, mergând până la propunerea de retrogradare, de retragere a titlului universitar și eliminarea din universitate. Același lucru este valabil și pentru publicații plagiate.

6. Onestitatea și corectitudinea intelectuală

Proprietatea intelectuală include invențiile și drepturile de autor pentru diferite categorii de lucrări.

Lipsa de onestitate academică semnifică toate tipurile de activități care împiedică educația, dezvoltarea cunoașterii, **evaluarea corectă a performanței studenților, cadrelor didactice și altor categorii de angajați**. Exemplele mai frecvente sunt:

Înșelăciunea

Este fapta sau tentativa de a folosi sprijin neautorizat din partea unor persoane, folosirea unor materiale de documentare interzise în timpul examinării, copiatul. Asemenea fapte conduc la alterarea corectitudinii rezultatelor unei examinări sau evaluări.

Fabricarea datelor

Înseamnă în principal utilizarea unor date improvizate într-o cercetare sau experiment, modificarea intenționată a datelor unui experiment sau unei cercetări, citarea unor articole inventate etc.

Predarea aceleiași lucrări pentru mai multe examene (autoplagiatul).

Modificarea datelor din dosarul personal de concurs sau angajare, de exemplu, potrivit cerințelor unui concurs. Constituie înșelăciune și includerea în CV-ul personal a unor informații profesionale false.

Facilitarea înșelăciunii

Facilitează înșelăciunea orice persoană care oferă ajutor cuiva despre care știe că vrea să înșele o comisie de examinare: oferirea unei lucrări gata făcute, cu sau fără să solicite bani sau servicii pentru aceasta, substituirea unei persoane care urmează să fie examinată.

Avantajele obținute pe nedrept:

Din această categorie fac parte: ascunderea informațiilor transmise de profesori față de colegi, împiedicarea unor colegi sau concurenți să se concentreze în scopul de a-i disturba la o examinare, sabotarea altora prin distrugerea unor materiale din bibliotecă.

(Preluat și adaptat după University of Pennsylvania, *Code of Academic Integrity*, <http://www.vpul.upenn.edu/osl/acadint.html>).

Plagiatul

Plagiatul reprezintă o fraudă intelectuală care uneori poate lua proporții grave: furt intelectual deliberat. Forma cea mai gravă este aceea de a-ți clădi o carieră universitară și de cercetare pe baza unor publicații care sunt rezultat al fraudei.

Plagiatul semnifică preluarea integrală sau parțială a unui material realizat de un alt autor, și prezentarea acestuia ca aparținând propriei persoane (fie într-o lucrare scrisă, de tipul referatelor, articolelor, tezelor de licență, experiment, etc. fie într-o prezentare orală).

Plagiatul poate fi voluntar (plagiat propriu-zis) sau involuntar (folosirea greșită a sistemul de citare, sau neindicarea sursei unui material). Materialul asupra căruia se comite plagiat poate fi o carte sau o parte a unei cărți, un articol, o pagină de pe internet, un curs, o altă lucrare (în cazul referatelor, de exemplu, poate fi lucrarea unui coleg).

În elaborarea unei lucrări academice de orice fel sau a unei prezentări orale se va ține cont de distincția dintre *parafrizare* și *citare propriu-zisă*. Prezentarea unui citat (text bloc dintr-un material străin) ca parafrază (repovestirea ideii/argumentului unui autor), și anume fără utilizarea indiciilor care semnalează în mod convențional prezența unei citări (ghilimele, litere cursive, paragrafe distincte indentate etc.) constituie, de asemenea, plagiat.

Nu constituie plagiat folosirea unor sintagme sau definiții scurte, considerate de către comunitatea disciplinară ca făcând parte din fondul de noțiuni de bază, comune, al disciplinei respective. Cu toate acestea, având în vedere faptul că o atare apreciere presupune un grad de subiectivism, este recomandat ca autorii să își exercite discernământul și o atenție sporită în utilizarea unor asemenea sintagme sau definiții.

O acuzație de plagiat, pentru a fi validă, trebuie însoțită de dovada clară a plagierii, prin indicarea textului sau textelor din care s-a plagiat. Nu este nevoie ca materialul indicat să fie sursa ultimă a plagierii: dacă două (sau mai multe) referate/articole prezentate simultan conțin fragmente comune, fără referințe explicite la surse, acest lucru este suficient pentru a fundamenta o acuzație de plagiat; dacă materialul prezentat drept contribuție proprie, sau un fragment din acesta sunt identificate în rețeaua internet, unde de asemenea sunt preluate din aceeași sursă ultimă (indicată sau nu), acest lucru este suficient pentru a fundamenta o acuzație de plagiat.

Descoperirea comiterii fraudei intelectuale implică, în cazurile în care fraudă nu este direct sancționată de către cadrul didactic, sesizarea Consiliului de etică în vederea sancționării persoanei vinovate, mergându-se în funcție de gravitate până la desfacerea contractului de muncă, în cazul cadrelor didactice sau cercetătorilor³. Dacă plagiatul este comis de către un/o student/ă, iar acesta/aceasta este la prima abatere de acest gen, de regulă cazul îl rezolvă cadrul didactic, și, prin excepție, Consiliul de etică. Aceștia stabilesc sancțiuni de proporționale: în anumite cazuri majore, de exemplu, autorizează anularea, pentru studentul/a în cauză, a

³ Vezi și legislația în vigoare pe această temă: de ex. *Legea drepturilor de autor*.

examenului în cadrul căruia s-a comis fapta, urmând ca în anul următor acesta/aceasta să aibă posibilitatea de a relua cursul și seminarul aferent, în regim cu taxă. Această procedură nu este necesar să treacă prin Consiliul de etică, sancționarea putând fi făcută direct de către cadrul didactic. Consiliul de etică trebuie însă informat pentru a păstra sancțiunea în baza de date. Universitatea nu va permite aplicarea mențiunii de „plagiat” în actele oficiale ale studenților (cum ar fi diplome de licență sau master, situația școlară sau foaia matricolă) dar va ține evidența sancțiunilor în dosarele personale ale studenților, cadrelor didactice etc.

Dovezile despre incident se păstrează într-o bază de date care este consultată ori de câte ori un/o student/ă este acuzat/ă de plagiat. Descoperirea unui al doilea furt intelectual în cazul acelui/acelei student/e poate implica exmatricularea acestuia/acesteia din facultate, fără posibilitatea de a se reînscris.

În cazul în care se demonstrează că plagiatul a fost atât parțial cât și involuntar, în cadrul ședinței Consiliului se hotărăște o sancțiune proporțională.

În situația în care materialul (referat, articol, prelegere, tratat etc.) care constituie furt intelectual descoperit și demonstrat a fost publicat de către persoana în cauză, cazul este deferit forurilor justiției și se pedepsește conform legilor în vigoare.

Toate prevederile de mai sus sunt valabile și în cazul furtului în cadrul examenelor scrise sau orale (copiat).

Pentru detalii legate de evitarea plagierii, vedeți cele de mai jos⁴

Constituie plagiat:

- Compilația de fragmente din mai multe surse/autori, fără referințe clare la textele sursă;
- Întrepătrunderea dintre fragmentele de texte furate și munca proprie;
- Preluarea unui text fără referințe clare, cu modificarea unor expresii din text, și/sau inversarea unor paragrafe/propoziții/capitole;
- Omiterea marcajelor clare de citare în text, și menționarea lucrării sursă (carte, articol, alt referat, resursă web etc.) în bibliografia finală;
- Prezentarea aceleiași lucrări la mai multe discipline – acest tip de plagiat poartă numele de **autoplagiat**. Tema poate să fie repetată, conținutul tratării nu. Dacă vă interesează în mod deosebit o anumită temă, și doriți să o prezentați în cadrul mai multor discipline, este indicat să consultați evaluatorii în acest sens.

Plagiatul minor:

- Utilizarea greșită și involuntară a materialelor, citatelor, din ignoranță și lipsit de intenție, mai ales de către studenții din primul an.
- Utilizarea excesivă a surselor, însoțită de o cantitate neglijabilă de muncă proprie.

⁴ Recomandăm ca acest tip de inițiere în redactarea de tip academic să fie publicată pe pagina web a fiecărei facultăți.

- Situația în care este plagiată o foarte mică parte din lucrare și când partea respectivă nu este determinantă în evaluare.

De obicei sancționarea plagiatului minor este problema titularului/titulare de curs sau seminar. Ea este îndreptățită să întreprindă cercetarea și demonstrarea cazului și să sancționeze potrivit regulilor acceptate de către universitate.

La primul caz minor studentul primește de obicei atenționare și scădere de notă, și este sfătuit cum să procedeze în viitor.

Cazurile minore sunt notate în dosarul personal, pentru evidență și pentru prevenirea repetării acestora.

Cazuri semnificative de plagiat

Acestea sunt fie cazuri de repetare a plagiatului minor, fie formele extinse de plagiat, mai ales plagiatul total. Nota studentului/studentei va fi scăzută proporțional, până la anularea examenului. În cazul în care este vorba despre un examen important, sancțiunea poate merge până la eliminarea din facultate cu sau fără reînscrisere cu taxă în același an.

Plagiarea lucrărilor de diplomă sau a disertațiilor de master se sancționează cu anularea examenului. În cazul în care plagiatul este total, persoana respectivă nu are drept de reînscrisere la examen.

Toate tipurile de cazuri sunt notate în dosarul personal al studentului, dar nu în suplimentul de diplomă.

Plagiatul în cazul doctoranzilor și cadrelor didactice.

În aceste cazuri se presupune că persoana este academic formată și gradul de ignoranță în privința regulilor, precum și gradul de inocență sunt foarte scăzute. Din acest motiv, analiza cazului trebuie făcută de către specialiști în colaborare cu Consiliul de etică. Persoana care comite plagiat minor sau involuntar primește direct avertisment, nu atenționare. În cazul plagiatului semnificativ, a celui major extins, pedepsele merg până la retragerea dreptului de practică sau exmatricularea de la doctorat fără drept de reînscrisere. În cazul publicării unei lucrări plagiata, cadrul didactic, cercetătorul sau doctorandul sunt excluși din universitate și se dă curs prevederilor legii.

Cum ne asigurăm că nu comitem plagiat involuntar:

- Dacă nu sunteți siguri unde ați găsit un fragment pe care doriți să îl citați, și nu reușiți să identificați sursa, renunțați la el, chiar dacă vi se pare foarte util;
- Dacă doriți să menționați mai pe larg argumentul unui autor sau al unei autoare, despre care considerați că s-a exprimat foarte bine, mai bine decât ați putea reformula dumneavoastră, este mai prudent să atașați lucrării un citat mai consistent, decât să riscați să omiteți serii de ghilimele astfel încât să pară că încercați să treceți citatele drept parafraze. Citatele mai consistente (mai mari decât câteva rânduri succesive) se trec fie cu spațiere diferită în text (pentru mai multă siguranță, și cu caractere italice), fie în anexe, dacă depășesc o pagină;
- Deși nu este nevoie să indicați surse de documentare pentru cunoștințe generale (Ex: „Este știut faptul că Ion Iliescu era Președintele României în luna aprilie 2004...”), trebuie să fiți atenți în utilizarea discernământului propriu în ceea ce privește delimitarea cunoștințelor generale de cele care necesită precizarea sursei (Ex: „Este știut faptul că regimul instaurat de Nicolae Ceaușescu era unul de tip

sultanistic...”⁵). Dacă în unele cazuri nu sunteți siguri, este mai bine să menționați sursa informației: este foarte improbabil că veți fi penalizați pentru referințe nenecesare;

- Înainte de predarea lucrărilor, recitiți-le cu atenție urmărind marcasele de citare și referințele.

7. Transparența

Transparența presupune accesul la informații atât în ceea ce privește admiterea, evaluarea, angajarea și promovarea, cât și în privința surselor de finanțare sau de cercetare și criteriilor după care se iau deciziile instituționale în Universitate. Toate aceste informații sunt publicate pe paginile web ale universității.

Transparența la admitere, evaluare, angajare și promovare

Angajarea și promovarea personalului academic și administrativ se fac pe baza meritelor relevante ale candidaților pentru postul respectiv, respectându-se principiile nediscriminării și egalității de șanse. **Universitatea se angajează să acorde candidaților pentru admitere, angajare, promovare, gradație salarială, premiere, un tratament corect și egal și să cultive diversitatea în mediul academic prin măsuri pozitive adresate categoriilor defavorizate sau subreprezentate, fără încălcarea principiului meritului**⁶.

Studentii au dreptul la acces în privința informațiilor despre criteriile de evaluare la examene, colocvii etc., încă de la începutul fiecărui curs (seminar, laborator etc. inclusiv cele de licență, disertație, doctorat), precum și la explicații privind notele obținute.

Criteriile de selecție pentru angajare și promovare trebuie definite cu claritate și să corespundă viitoarelor atribuțiuni ale persoanei evaluate. Scoaterea postului la concurs va respecta prevederile legale, precum și prevederile rezonabile ale regulamentului interior al instituției de învățământ, privind condițiile de publicitate.

Interviurile sau examenele de promovare nu trebuie să conțină întrebări privind relațiile personale și viața privată a candidaților, statutul civil, sau istoriile personale (cu excepția celor privind strict parcursul academic sau parcursul profesional). Organismele de evaluare vor oferi informații clare pentru toți candidații privind particularitățile poziției scoase la concurs, inclusiv programul special necesar exercitării postului, necesitatea unor deplasări frecvente ș.a.m.d.

Transparență în utilizarea resurselor materiale

⁵ Ca demonstrație de citare: mulțumim colegei noastre Raluca Ursachi pentru indicarea acestui exemplu (în luna iunie a.c., comunicare personală, SNSPA București).

⁶ De exemplu, la performanțe egale este preferată o persoană din categoriile defavorizate competițional.

Fondurile puse la dispoziție pentru învățământ, cercetare, administrare, de către universitate sau de către terți (instituții publice naționale și internaționale, fundații, persoane fizice, firme etc.) trebuie utilizate în strictă conformitate cu scopurile și regulile în funcție de care au fost acordate.

Universitatea solicită membrilor ei, (în special cadrelor didactice și cercetătorilor) ca în cercetările și publicațiile lor să menționeze, în mod expres, sprijinul material acordat de universitate sau de alte organizații, instituții, firme sau persoane fizice pentru realizarea cercetării sau publicației respective.

8. Responsabilitatea

Principiul responsabilității personale și profesionale cere ca oamenii să evite să-și provoace rău unul altuia și, totodată, să aibă un comportament respectuos în scopul instaurării unui bine comun. Este de așteptat ca oamenii să protejeze drepturile celorlalți și să respecte diversitatea culturală și de experiențe. Cei suficient de puternici încât să-și afirme drepturile au datoria să aibă grijă de exercitarea drepturilor celor a căror dezvoltare profesională depinde de ei.

Responsabilitatea se manifestă față de studenți, față de subordonați, de angajați; ca responsabilitate colegială, responsabilitate față de persoanele și instituțiile cu care universitatea are relații, precum și față de comunitatea mai largă: locală, regională, internațională.

Membrii comunității universitare au dreptul moral la critică și insubordonare, exprimate public, dacă au argumente și probe că sunt încălcate standardele științifice, pedagogice, etice sau legale.

În acest context, prin „public” înțelegem: în cadrul ședințelor de catedră și de consiliu, al organizațiilor și întrunirilor studențești, în Senatul universității și, dacă la aceste niveluri problemele întemeiat criticate nu primesc un răspuns adecvat sau o soluție, membrii comunității academice au dreptul moral să externalizeze criticile, fără să suporte represalii și persecuții.

Fac excepție de la etapizarea de mai sus: comunicările, conferințele, cercetările care au ca scop analiza funcționării universităților și programelor de studii. Acestea sunt, prin natura lor, publice în sens larg. Ele nu scutesc autorii de responsabilitate față de veridicitatea și corectitudinea informațiilor și de sancțiuni pentru denigrare, răspândirea de informații false și calomnii.

Membrii personalului didactic, în calitate de cetățeni particulari, au dreptul la comentarii publice. Dacă aceste comentarii nu fac parte din aria lor de expertiză profesională, ei trebuie să spună clar că fac aceste comentarii în nume personal.

Sunt supuse sancționării: dezinformarea, calomnierea, denigrarea publică a programelor și persoanelor din propria instituție și din alte instituții universitare, de către membrii propriei comunități academice.

9. Respectul și toleranța

Universitatea trebuie să fie un mediu academic adecvat studiului și cercetării, deschis în egală măsură tuturor membrilor comunității universitare. Mediul academic cultivă valorile raționalității și schimbului de argumente, ale autonomiei și responsabilității individuale. Păstrarea unui mediu academic adecvat presupune respect reciproc, toleranță și cooperare între toți membri comunității academice, precum și între aceștia și colaboratorii lor externi.

Respectul față de ceilalți se demonstrează prin aceea că disputele se rezolvă prin argumente raționale și nu prin utilizarea unor tipuri de limbaj (cuvinte, etichetări, stil și ton) sau acțiuni care reprezintă atacuri la persoană.

Hărțuirea

Universitatea nu îngăduie nici o formă de hărțuire în mediul academic. Hărțuirea în forme precum: **misoginismul, sexismul, rasismul, șovinismul, xenofobia, homofobia, hărțuirea în privința convingerilor religioase sau politice** este inconsistentă cu politicile de egalitate de șanse ale universității și anulează respectul pentru dreptul personalului și studenților la un tratament corect și respectuos. Intimidarea și hărțuirea conduc la crearea unui *mediu ostil*, care neagă participanților la viața comunității rolul de parteneri și le îngreuează opțiunile. Persoanele hărțuite se simt excluse, își pierd stima de sine și încrederea în instituție.

Universitatea interzice orice formă de hărțuire, în mod particular pe cea sexuală.

Atitudinile critice, dezacordul față de valorile sau acțiunile unei persoane sau grup, care nu sunt însoțite de comportamente care pot fi considerate agresive sau insultătoare, în sensul definit de etica universitară, sunt acceptate și încurajate în scopul progresului în înțelegere, cunoaștere și dezvoltare.

Hărțuirea reprezintă comportamentul degradant, intimidant sau umilitor care urmărește sau conduce la afectarea gravă a capacității unei persoane de a își desfășura în mod firesc activitățile profesionale și de studiu, sau de a își exercita drepturile. Hărțuirea constă, de regulă, într-un comportament repetat (amenințări fizice și verbale, critici umilitoare, avansuri sexuale etc.), dar poate consta și din acte singulare, atunci când acestea au o natură agresivă (de obicei de natură fizică).

Având în vedere faptul că multe dintre acțiunile de hărțuire (de exemplu urmărirea, telefoane insistente) au loc în afara universității, faptul că acestea nu au avut loc în spațiul

universitar nu poate constitui un motiv pentru care s-ar situa în afara prevederilor prezentului Cod de etică.

Hărțuirea poate fi îndreptată împotriva unei persoane anume, sau poate consta în acte care creează un mediu academic ostil, conducând la afectarea gravă a capacității membrilor unui grup (de obicei femeile, minoritarii etnici sau rasiali, persoane cu dizabilități, persoanele cu orientare sexuală diferită de cea a majorității, minoritățile religioase) de a își desfășura activitățile academice sau de a își exercita drepturile individuale.

Atunci când este exercitată de către persoane cu funcții ierarhic superioare victimei, atunci când este exercitată de profesori asupra studenților, sau de evaluatori asupra persoanelor evaluate, hărțuirea presupune abuzul de putere, care constituie o circumstanță agravantă.

Hărțuirea ca act singular, la prima abatere, poate fi sancționată cu avertisment și oferirea de scuze scrise persoanei sau grupului hărțuit. La a doua abatere, fie că s-a adresat aceleiași persoane sau aceluiași grup sau alteia/altuia, hărțuirea trebuie sancționată cu măsuri administrative, care pot varia în funcție de gravitate de la sancțiuni de tipul reținerii din salariu/bursă (dacă este vorba despre persoane remunerate sau studenți bursieri), până la eliminarea din comunitatea universitară respectivă.

Hărțuirea sexuală

Comportamentele sexiste și expresiile misogine repetate și ostentative sunt, la rândul lor, forme de hărțuire. Cu alte cuvinte, ele afectează mediul în care trăiește o persoană, o ofensează, o insultă, o intimidează și conduc la scăderea performanțelor acesteia. Nesancționat, un asemenea comportament conduce la scăderea încrederii în sine a unei persoane, la un sentiment nejustificat de vinovăție, la alienare. Uneori, mai grav, produce abandonarea unei activități sau chiar boli psihice. Mediul academic este și poate să fie afectat de hărțuire. **Hărțuirea sexuală este adesea sursă și rezultat al inechității de gen.**

Sugestii pentru eliminarea hărțuirii sexuale din mediul universitar.

Acțiunile care creează un climat de intimidare, teamă și ostilitate sunt considerate ofensatoare pentru orice persoană. Fiecare membru și fiecare membră a Universității trebuie aibă cunoștință de faptul că Universitatea se opune hărțuirii sexuale și că acest fel de comportament este interzis cu desăvârșire, atât de lege cât și de politicile și normele universitare. Universitatea va lua măsurile necesare ca să prevină, să corecteze și să sancționeze comportamentele care contravin normelor și politicilor sale.

Definirea hărțuirii sexuale (HS):

Universitatea definește hărțuirea sexuală ca avansuri sexuale nedorite, cerere de favoruri sexuale și alte manifestări verbale sau fizice de natură sexuală în cadrul cărora:

- supunerea sau respingerea la un astfel de comportament au legătură cu condiționarea instruirii, evaluării, angajării, promovării sau participării la activitatea universitară;
- un asemenea comportament afectează prin intimidare, ostilitate, ofensă, munca oricărei persoane, performanța sa academică, condițiile de viață, mediul de desfășurare a activității.

Este posibil ca și cadrele didactice sau cadrele de conducere să fie supuse unor tentative de corupere sexuală de către studenți sau subordonați. Acest comportament trebuie, la rândul său, sancționat.

Victimele hărțuirii sexuale pot să fie atât femeile cât și bărbații iar HS se poate manifesta între sexe diferite sau între persoane de același sex.

Exemple de HS:

- insistența de a fi acceptat erotic sau sexual prin scrisori, telefoane sau acostare practică de o persoană față de alta, atunci când cea din urmă a precizat clar că nu dorește acest lucru;
- remarci cu încălcătură sexuală făcute în mod repetat de către o persoană aflată în conducere în fața subordonaților și, deși a fost atenționată să se oprească, acea persoană nu încetează;
- o studentă sau un student refuză să se întâlnească privat cu un cadru didactic și acest lucru afectează felul în care este notată, promovată la examen (același lucru este posibil și în relațiile ierarhice între membrii personalului universității);
- în locuri comune (cantine, intrarea la cămine) grupuri de studenți încearcă sistematic să abordeze pe cineva și acest fapt are drept consecință evitarea locului respectiv de către cei pentru care comportamentul este indezirabil și ofensator;
- cineva repetă sistematic enunțuri sexiste, glume cu conotații sexuale sau povestește fantezii sexuale, cei din preajmă neacceptând acest lucru, și protestând împotriva acestui fapt;
- cineva trimite altei persoane materiale pornografice și obscene nesolicitate sau nedorite;
- o persoană atinge fizic, cu conotații erotico-sexuale, o altă persoană, fără consimțământul celei din urmă.

Măsuri la nivelul universității și facultăților

- Consiliul de etică preia aceste cazuri și cooperează cu un/o specialist/ă. Facultățile își stabilesc, atât din rândul studenților, cât și al cadrelor didactice, consilieri pentru astfel de probleme (avocatul studenților, ofițerul pentru acțiuni afirmative) precum și un organism care se ocupă de siguranța mediului universitar (în cămine și în incinta universității);
- Universitățile trebuie să facă publice modalitățile de adresare și de rezolvare a unor astfel de plângeri, precum și persoanele desemnate să ofere consiliere.

Cum trebuie reacționat în cazuri de hărțuire sexuală?

De obicei persoanele care hărțuiesc nu încetează până când nu li se atrage atenția sau nu sunt sancționate, iar victimele hărțuirii se sfiiesc să povestească astfel de experiențe de teamă că nu vor fi crezute sau că vor fi condamnate că au avut un comportament provocator care a atras hărțuirea. Prin urmare este necesar ca persoanele afectate de astfel de manifestări să fie încurajate să reclame astfel de cazuri. Ignorarea și minimalizarea cazurilor de HS nu le face să dispară, ci dimpotrivă, conduc la creșterea incidenței lor.

Hărțuirea sexuală poate fi oprită prin acțiuni personale directe:

- Răspunsuri directe, răspicat (tranșant) negative din partea celor afectați, fără scuze sau zâmbete intimidante. Dezaprobarea trebuie comunicată clar;
- Dacă este greu să vorbim unui hărțuitor, îi putem scrie solicitându-i să înceteze, păstrând o copie datată a scrisorii și consultând în acest sens consilierul/a pe probleme de hărțuire;
- Consiliul de etică trebuie să păstreze un dosar al faptelor, pentru a putea verifica eventuala repetiție din partea aceleiași persoane.

Tentativa de corupere sexuală poate să fie oprită într-un mod asemănător.

Răspunsul la incidente

Dacă cineva se consideră afectat de HS se adresează persoanei desemnate să rezolve astfel de cazuri printr-o rezoluție potrivită și promptă (informală sau formal-disciplinară). O rezolvare informală înseamnă medierea unui acord între părți, cu sau fără ca ele să se întâlnească direct. O plângere formală este adresată unui organism desemnat de către Senatul universității să dea rezoluții disciplinare, în cazul nostru, Consiliul de etică, în cooperare cu un jurist.

Confidențialitatea

Hărțuirea sexuală este o problemă foarte delicată. Consilierii pentru acest gen de probleme sunt persoanele instruite să dea sfaturi, să răspundă la întrebări, să rezolve cazurile minore și incipiente și să protejeze persoanele consiliate de orice indiscreții care le-ar putea afecta. Ei pot să facă parte din Consiliile de etică, dar nu este obligatoriu.. Consilierilor nu li se permite să dezvăluie conversațiile pe această temă (decât în cazul unei lezări fizice sau a unei disturbări psihice semnificative ca urmare a hărțuirii) fără permisiunea expresă a persoanei care a solicitat consilierea. Consilierii se pot adresa la solicitarea celor consiliați, sau atunci când cazul afectează serios climatul academic, Comisiei de etică, Decanilor, Rectorilor, Senatelor Universității.

(Detaliile privind hărțuirea sexuală au fost preluate și adaptate după **Princeton University Health Services**, 1998/1999, PUHS Publications On-Line)

Comportamentul insultător

Universitatea nu îngăduie comportamente insultătoare, respectiv actele de exprimare injurioasă, intimidantă sau umilitoare, îndreptate împotriva participanților la activitățile din universitate, indiferent cine sunt aceștia. Comportamentul insultător contravine eticii academice atât atunci când intervine între persoane aflate în aceeași poziție, cât și în poziție ierarhică. Astfel de acte, orientate împotriva inferiorilor ierarhici, constituie o formă de abuz de putere. Repetarea unui astfel de comportament față de aceeași persoană sau același grup tinde să devină o formă de hărțuire.

Fermitatea și severitatea nu sunt comportamente insultătoare decât dacă devin deosebit de excesive și sunt dirijate sistematic și nedrept către aceiași oameni, până devin acte de persecuție.

Universitatea sancționează proporțional astfel de cazuri.

10. Bunăvoința și grija

Universitatea încurajează ca dezirabile actele de bunăvoință și grijă față de membrii comunității academice și față de orice persoane sau grupuri aflate în nevoie.

Bunăvoința și grija nu trebuie să submineze imparțialitatea în evaluare și nu pot să fie folosite ca pretext pentru părtiniri.

Bunăvoința și grija au un rol major în formarea unui mediu propice dezvoltării personale și profesionale și în creșterea încrederii că fiecare persoană face parte nu doar dintr-o instituție, ci și dintr-o comunitate pe care se poate baza, care o sprijină și o apreciază.

Bunăvoința și grija sunt valori dezirabile în comunitatea academică. Nepracticarea lor, cu excepția unor situații limită, în condițiile respectării celorlalte prevederi ale Codului, nu poate fi sancționată. Dar pot să fie sancționate: indiferența sistematică față de cererile studenților și cadrelor didactice, nepăsare în cazuri în care aceasta afectează major desfășurarea procesului de învățământ sau cercetare etc.

Universitatea nu este o comunitate insulară, ci este legată de celelalte comunități din care face parte: locală, națională, regională, internațională. Ea este în relație cu alte universități față de care trebuie să se manifeste în spiritul competiției loiale, al parteneriatului și solidarității.

Aceste principii se cer practicate constant, ori de câte ori stau în putința membrilor comunității academice, dar mai ales în situații în care membrii comunității academice trec prin derută, crize de adaptare, impasuri, drame, necazuri și au nevoie de mai mult decât dreptate, neutralitate și imparțialitate: au nevoie de empatie, compasiune, sprijin moral și material, ajutor, optimism, solidaritate. De asemenea, inclusiv în situații de realizări profesionale sau personale, este dezirabil ca membrii comunității academice să își manifeste aprecierea și prețuirea, să fie mândri de colegi sau studenți. Aceleași principii trebuie aplicate și în relație cu comunitățile mai sus pomenite.

În situații de calamități, crize majore în societate sau în instituție, membrilor comunității, în special conducerii și profesorilor li se solicită altruism și autosacrificiu.

C. Consiliul de etică: proiect de Statut

Daniela Cutaș, Liviu Andreescu, Mihaela Miroiu

NOTĂ: ajung la Consiliul de etică doar acele cazuri care nu sunt rezolvate direct și corect, sau nu țin de resortul altei structuri din universitate. De exemplu, cazurile de copiat și plagiat sunt, de regulă, direct sancționate de către cadrele didactice (dar cu transmiterea informației către Consiliu, în vederea adăugării în baza de date). Consiliul de etică nu este cabinet de psihoterapie, nici loc în care se ascultă bârfe sau zvonuri.

I. Consiliul de etică

Consiliul de etică este o structură a Universității care funcționează pe baza unui Statut adoptat de către Senat. Statutul conține prevederi care se refera la următoarele :

1. Finanțare

Acoperirea cheltuielilor presupuse de funcționarea Consiliului se realizează din fondurile Universității, prin decizia Rectorului/ei. Aceste cheltuieli se compun din:

- a. resursele necesare pentru alocarea unui sediu conform unui program, și a unui spațiu de depozitare sigur;
- b. resursele necesare remunerării membrilor Consiliului.

2. Componentă

Consiliul de etică al universității va fi format din 8-9 persoane, după cum urmează:

- a. 3-4 cadre didactice de niveluri diferite (dar care nu sunt cuprinse în structuri de conducere), reprezentând cel puțin două facultăți sau departamente distincte ale instituției de învățământ superior⁷; alternativ, una dintre persoane poate fi un membru marcant al comunității locale, al unei organizații neguvernamentale din domeniul învățământului sau drepturilor omului, sau al unei asociații profesionale din domeniul educației.
- b. O persoană din rândul personalului administrativ / secretarial
- c. 3 studenți, indiferent de forma de învățământ (zi, distanță) și nivelul de studii (universitar, post-universitar - studii aprofundate, master, doctorat cu frecvență), cu condiția ca aceștia să reprezinte cel puțin două niveluri de studii (acolo unde este

⁷ Astfel încât, în cazul în care apar conflicte de interese de tipul acuzelor la adresa unor colegi de catedră, acestea să nu afecteze mai mulți membri ai Consiliului.

cazul) și cel puțin două facultăți sau departamente ale instituției de învățământ superior; alternativ, una dintre persoane poate fi alumn/ă (absolvent/ă) a universității.

- d. un/o secretar/ă care ține evidența documentelor consiliului, asigură contactele, și nu dispune de drept de vot la luarea deciziilor Consiliului;

Remunerarea membrilor Consiliului de etică

Remunerarea membrilor Consiliului de la punctele (a) și (b) se poate realiza fie prin includere în fișa postului / norma didactică de ore, fie prin procedurile adiacente referitoare la orele suplimentare;

Remunerarea membrilor studenți / alumni ai Consiliului se poate realiza fie prin oferirea unei burse, fie prin altă formă contractuală pentru plata serviciilor;

Remunerarea secretarului / ei se poate realiza fie prin includere în fișa postului / norma didactică / administrativă de ore sau oferirea unei burse dacă această persoană este studentă, fie prin procedurile adiacente referitoare la orele suplimentare.

3. Alegerea și numirea membrilor

Membrii Consiliului de etică vor fi aleși, respectiv numiți, după cum urmează:

- a. membrii cadre didactice sunt propuși de facultăți/departamente și votați în Senatul Universității;
- b. membrii studenți / alumni se aleg pe bază de candidaturi, prin votul studenților, fiind confirmați prin votul Senatului;
- c. membrii Consiliului, cu excepția secretarului/ei, sunt aleși pe o perioadă de 2-3 ani, pentru cel mult două mandate consecutive; secretarul/a Consiliului este numit/ă pe perioadă nedeterminată;
- d. Membrii structurilor de conducere din universitate nu pot să facă parte din acest Consiliu;**
- e. jumătate din membri, cu excepția secretarului/ei, sunt numiți și votați sau reconfirmați în fiecare an⁸;

⁸ După trecerea primilor doi ani de la constituirea Consiliului, jumătate dintre membrii acestuia beneficiază, la cerere, de o prelungire de mandat de un an, în scopul de a face posibilă aplicarea prevederii anterioare.

- f. cel puțin o treime dintre membrii cu drept de vot ai Consiliului vor fi de sex femeiesc, respectiv bărbătesc;
- g. este indicat ca în Consiliu să existe reprezentanți ai categoriilor etnice acolo unde apartenența etnică poate crea probleme de natură etică (discriminare);
- h. în cadrul primei ședințe a Consiliului, precum și în cadrul fiecărei prime ședințe după includerea de noi membri (anual – vezi punctul (e)), membrii acestuia aleg un/o coordonator/coordonatoare, care urmează să fie responsabil/ă cu organizarea felului în care se desfășoară activitatea Consiliului.
- i. Consiliul de etică își desfășoară activitatea în colaborare cu un/o jurist/ă (juristul sau jurista instituției).

4. Atribuțiuni

Atribuțiunile Consiliului de etică sunt următoarele:

4.1. să aplice Codul de etică al universității:

- a) primind și evaluând validitatea sesizărilor și reclamațiilor adresate în conformitate cu Codul;
- b) organizând investigații și interviuri în scopul strângerii de date privitoare la cazurile care fac subiectul sesizărilor și reclamațiilor;
- c) luând decizii, după și pe baza efectuării investigațiilor și audierilor, cu privire la natura faptelor care fac obiectul sesizării sau reclamației; decizia și motivarea acesteia vor face obiectul unui raport de caz;
- d) comunicând raportul de caz și eventualele recomandări sau sancțiuni conducerii universității, care are obligația de a le pune în aplicare în termen de maximum o lună;
- e) asigurându-se de punerea în aplicare a sancțiunilor de către conducerea universității, inclusiv, dacă este cazul, prin recursul la Senatul Universității sau, în ultimă instanță, la Consiliul ministerial de etică academică;
- f) punând la dispoziția Senatului sau a Consiliului ministerial sau altui organism de recurs relevant informațiile necesare judecării recursului la decizia Consiliului.

4.2. să întocmească un raport anual cu privire la situația universității din perspectiva respectării principiilor și prevederilor Codului de etică. Raportul se înaintează conducerii universității, consiliilor facultăților, și este public. Raportul nu conține informații identificatoare referitoare la cazurile nedemonstrate, sesizările sau reclamațiile respinse, sau abaterile soldate

cu avertismente. Pentru cazuri minore se păstrează confidențialitatea în privința identității persoanelor implicate.

4.3. să propună și să promoveze eventuale modificări sau amendamente ale Codului. 4.4. să fie receptiv la propuneri de modificări sau amendamente venite din afara Consiliului.

4.5. să notifice de urgență instituțiile statului în ceea ce privește cazurile care fac subiectul legii penale și să pună la dispoziția acestora toate informațiile pe care le dețin cu privire la cazurile respective.

5. Jurisdicție

Sub jurisdicția Consiliului intră toate persoanele care fac parte din sau au relații cu universitatea: studenți (la toate nivelele și formele de studiu, inclusiv doctoranzii), membri ai corpului administrativ, ai corpului de conducere, cadre didactice titulare sau colaboratoare, parteneri instituționali.

Sub jurisdicția Consiliului de etică intră atât actele petrecute în interiorul universității și campusului universitar, cât și cele desfășurate în afara acesteia în măsura în care implică membrii propriei comunități universitare și a personalului aferent.

6. Sancțiuni

Conducerea universității va aplica sancțiunile stabilite de către Consiliu în conformitate cu Codul de etică pentru abaterile definite de acesta din urmă. Acolo unde este cazul, abaterile pot fi sancționate prin avertisment, urmând ca la repetarea acestora Consiliul să impună conducerii luarea măsurilor administrative. Sancțiunile date sau propuse de Consiliu vor fi proporționale cu abaterea comisă și cu prejudiciul cauzat de aceasta.

Sancțiunile luate de Consiliu vor fi puse în aplicare de conducerea universității. Consiliul va monitoriza aplicarea sancțiunilor de către conducere, va interveni pe lângă aceasta pentru aplicarea corectă și la timp a sancțiunilor, și va apela la forurile superioare în cazul în care conducerea universității nu aplică sau nu aplică corect sancțiunile.

7. Mecanismul de decizie

- a. Consiliul de întrunește semestrial, în ședință ordinară, și ori de câte ori este nevoie, în întâlniri extraordinare;
- b. Cvorumul Consiliului este constituit din jumătate plus unu din membri, dintre care obligatoriu un membru de sex femeiesc, un membru de sex bărbătesc, un membru student, un membru cadru didactic;

- c. Consiliul se reunește în ședințe extraordinare în cel mult 15 zile de la depunerea unei sesizări / reclamații;
- d. În cazul sesizărilor / reclamațiilor urgente, cel puțin un membru al Consiliului va trebui să preia cazul în regim de urgență;
- e. Deciziile Consiliului, inclusiv alegerea membrilor echipelor de analizare a cazurilor, aprobarea rapoartelor de caz și a sancțiunilor, se iau cu majoritate simplă de voturi;
- f. Evaluarea sesizărilor / reclamațiilor, efectuarea anchetelor și audierilor se realizează de către echipe de cel puțin trei membri numiți de Consiliu în ședințele acestuia. Dintre membri, cel puțin unul este de sex feminin, respectiv masculin, unul este student, și unul este cadru didactic;
- g. Raportul de caz și propunerile de sancțiuni sunt realizate de membri echipei de analiză a cazului și se aprobă în cadrul Cvorumului;
- h. Raportul final va conține luările de poziție ale celorlalți membri ai Consiliului, dacă acestea există, fie individuale, fie sub forma unei poziții comune;
- i. Nici unul din membri Consiliului nu poate fi împiedicat să facă parte din Cvorum sau din echipele de anchetă, cu excepția situației în care cazul anchetat îl/o pune într-un conflict de interese evident.

II. Sesizările / reclamațiile și analizarea cazurilor

Sesizările se referă, de exemplu, la atenționarea Consiliului asupra cazurilor de plagiat (sub toate formele sale) și a cazurilor de fraudă la examene / concursuri.

Reclamațiile se referă la toate celelalte cazuri: de exemplu, la cazurile de hărțuire, de discriminare, corupție – în care există victime identificabile în mod direct, care sunt autoarele reclamațiilor.

Membri Consiliului de Etică se pot sesiza din oficiu.

1. Procedura de rezolvare a sesizărilor / reclamațiilor:

a. Primirea sesizării / reclamației

- sesizările / reclamațiile se depun în termen de cel mult șase luni de la evenimentele care constituie subiectul acestora;
- **nu se acceptă pentru analiză sesizări / reclamații anonime;**
- **nu se acceptă reclamații din partea altor persoane decât a celor direct afectate;**
- **sesizările** pot aparține oricărei persoane, membri în comunitatea academică sau nu, dacă persoanele care fac obiectul lor sunt membri în comunitatea academică;

- sesizările / reclamațiile se primesc la biroul Consiliului, în plic închis, și sunt luate în evidență de secretarul/a acestuia, care eliberează un număr de înregistrare;
- plicurile închise se deschid numai de către membrii Consiliului sau de către un membru delegat al acestuia;
- decizia cu privire la validitatea sesizării / reclamației, respectiv la demararea analizei cazului, laolaltă cu motivația acestei decizii, se comunică persoanei care a reclamat în termen de maximum 30 de zile de la depunere;
- sesizările / reclamațiile se formulează în scris și conțin cât mai multe date relevante privind identitatea celei sau celui care reclamă (inclusiv datele de contact), identitatea părții acuzate de abatere, acțiunile imputate, locul și data înfăptuirii acestora, eventualii martori, orice alte informații considerate relevante (a se vedea modelul de reclamație din anexă);
- la cerere, secretarul/a Consiliului va acorda consiliere cu privire la formularea și completarea sesizărilor / reclamațiilor, dar nu poate deschide plicurile cu sesizări sau reclamații.

b. Notificarea părții care face subiectul sesizării / reclamației

- pe parcursul investigării cazului, partea reclamată va fi notificată despre primirea sesizării / reclamației, în scopul de a formula o poziție scrisă cu privire la faptele imputate. În notificarea adresată părții reclamate, Consiliul va preciza conținutul sesizării / reclamației, natura informațiilor solicitate și o va invita pe aceasta să-și exprime eventualele obiecții cu privire la capacitatea membrilor Consiliului de a judeca respectivul caz (conflicte de interese etc.);
- lipsa unei poziții scrise și, în general, lipsa de cooperare a reclamatului/ei nu vor împiedica derularea procedurilor ulterioare;
- în cazul în care partea reclamată recunoaște faptele care i-au fost imputate în sesizare / reclamație, Consiliul poate lua o decizie pe baza sesizării / reclamației și poziției scrise a părții reclamate.

c. Investigarea cazului; colectarea datelor; audierea părților

Pentru constatarea naturii faptelor imputate și a măsurii în care acestea constituie abateri sau acte discutabile în sensul Codului de etică, Consiliul va desfășura o

investigație, inclusiv prin interviewarea martorilor, audierea și, dacă este necesar și dacă partea vătămată își dă consimțământul, confruntarea părților.

- *Audierea părților*

După colectarea informațiilor relevante, Consiliul va solicita audierea separată a fiecăreia dintre părți pentru a comunica informațiile obținute în urma investigațiilor, pentru a le verifica și pentru a obține poziția părților cu privire la acestea. În cazul în care întrevvedereea nu este posibilă, Consiliul va comunica informațiile în scris și va solicita părților o poziție scrisă.

- *Confruntarea părților*

După audierea separată a părților, Consiliul poate propune confruntarea directă a acestora. Confruntarea părților are loc numai dacă se obține consimțământul părții vătămate și în cazul în care se consideră că aceasta este necesară pentru evoluția analizei cazului respectiv.

- *Comunicarea cu părțile*

Pe tot parcursul investigației, Consiliul poate solicita părților, în scris sau verbal, informații sau lămuriri cu privire la detaliile cazului.

d. *Raportul Consiliului*

Consiliul va întocmi raportul, pe baza datelor colectate și a audierilor/confruntării părților, în decursul unei perioade de maximum 60 de zile de la data acceptării formale a începerii investigării cazului, cu excepția situațiilor de urgență.

Înainte de comunicarea raportului, o copie a acestuia va fi transmisă fiecăreia dintre părți, cărora li se va solicita o opinie cu privire la conținutul său. În funcție de răspunsul părților, Consiliul va putea opera modificări asupra raportului, sau îl va comunica fără modificări organismelor și persoanelor relevante.

Raportul de caz va conține o constatare cu privire la natura și veridicitatea faptelor imputate și a altor fapte relevante. Constatarea va fi motivată pe baza probelor obținute de Consiliu în urma investigațiilor și audierilor. Pe baza acesteia, Consiliul va lua o decizie cu privire la măsura în care faptele imputate constituie sau nu o încălcare a Codului de etică.

În cazul în care Consiliul găsește o încălcare a codului de etică, va înainta un raport final de caz părților, precum și organismelor cu prerogative să aplice sancțiunile indicate de acesta. În cazul în care Consiliul consideră că natura problemei permite sau necesită concilierea între părți, pe cale amiabilă, iar încălcarea eticii academice este minoră (de

exemplu, neglijențe minore, lipsa de amabilitate sau impolitețea etc.), această soluție va fi propusă părților.

e. Recurs

Reclamantul/a și reclamatul/a pot contesta deciziile Consiliului, în termen de maximum 15 de zile de la comunicarea acestora, la Senatul universității. Următorul organism de recurs este Consiliul ministerial de etică academică.

Consiliul va acorda organismelor care analizează recursul tot sprijinul său, inclusiv prin punerea la dispoziție a raportului, a documentelor în baza cărora acesta a fost întocmit și a oricăror alte documente relevante aflate în posesia sa.

2. Alte prevederi

a. Drepturile reclamantului/ei

- de a beneficia de confidențialitate. Dacă, în decursul derulării procedurilor, dezvăluirea identității reclamantului/ei către terți este absolut necesară, reclamantului/ei i se va cere permisiunea în acest sens. Dacă reclamantul/a refuză să își dea permisiunea, se va proceda în continuare fără dezvăluirea identității acestuia/acesteia, în măsura în care acest lucru este posibil. Dacă ancheta nu poate continua fără dezvăluirea identității, iar reclamantul/reclamanta refuză să își dea permisiunea, cazul va fi clasat;
- de a fi consiliat/ă cu privire la depunerea unei sesizări / reclamații corect întocmite;
- de a primi un număr de înregistrare pentru sesizarea / reclamația depusă;
- de a apare în fața Consiliului, însoțit/ă, dacă dorește, de un/o reprezentant/ă (avocat/ă, coleg/ă, tutore legal, martor/ă etc.);
- de a cunoaște componența echipei de caz și de a contesta, înainte de demararea anchetei, capacitatea membrilor acesteia de a lua o decizie corectă;
- de a depune poziții în scris și a avea întreveneri cu membrii Consiliului privitoare la caz;
- de a primi o copie după raportul finalizat înainte ca acesta să fie înaintat conducerii universității și a depune o opinie scrisă;
- de a face recurs la decizia Consiliului și ulterior, la decizia organismului de recurs din interiorul universității: Senatul.

b. Drepturile părții reclamate

- de a apare în fața Consiliului, însoțit/ă, dacă dorește, de un/o reprezentant/ă (avocat/ă, coleg/ă, tutore legal, martor/ă etc.);
- de a i se comunica componența echipei de caz și de a contesta, înainte de demararea anchetei, capacitatea membrilor acesteia de a lua o decizie corectă;
- de a depune poziții în scris și a avea întrevederi cu membrii Consiliului privitoare la caz;
- de a primi o copie după raportul finalizat înainte ca acesta să fie înaintat conducerii universității, și a depune o opinie scrisă;
- de a face recurs la decizia Consiliului și ulterior, la decizia organismului de recurs din interiorul universității: Senatul.

c. Confidențialitate

Accesul terților la dosarul de caz pe durata desfășurării anchetei va fi interzis, cu excepția reprezentanților legali ai părților și, atunci când faptele fac subiectul unei investigații oficiale, a organelor de stat autorizate.

După soluționarea cazului, accesul terților la dosar va fi interzis, cu următoarele excepții: reprezentanții legali ai părților în cazul unui recurs; membri organismului de recurs; organele de stat autorizate, atunci când faptele fac subiectul unei investigații oficiale; cercetătorii, exclusiv în interesul cercetării academice și cu respectarea unor standarde stricte de confidențialitate.

d. Arhiva Consiliului

Secretarul/a Consiliului este responsabil/ă cu păstrarea tuturor datelor colectate în dosarele de caz, fie că acestea au fost soluționate sau nu.

Consiliul va păstra dosarele pe durată nedeterminată, într-un spațiu adecvat pus la dispoziția acestuia de conducerea instituției de învățământ superior.

e. Conflicte de interese

În cazul în care partea reclamantă sau partea reclamată solicită excluderea unui/unei membru/e a Consiliului de la judecarea și anchetarea cazului din cauza unui conflict de interese, acestuia/acesteia i se va permite sau impune să se retragă de la investigarea sesizării / reclamației.

În caz contrar, Consiliul va decide prin vot, cu majoritate simplă, cu privire la capacitatea acestuia/acesteia de a judeca și ancheta cazul. În situația recuzării, membrul/a Consiliului recuzat/ă nu va participa la echipa de caz și la votarea raportului de caz.

Recomandare:

La nivelul Ministerului Educației și Cercetării trebuie creat un Consiliu (Ministerial) de Etică, având următoarele atribuții:

- a. Să verifice dacă universitățile au Coduri și Consilii de Etică și acestea conțin valorile, principiile, normele adecvate eticii universitar și funcționează și cerințele general adoptate.**
- b. Să propună și ia măsuri în cazul în care universitățile nu se conformează acestor cerințe.**
- c. Să propună modificări ale Codurilor.**
- d. Să funcționeze ca instanță de recurs pentru cazul în care o problemă etică nu este rezolvată la nivelul universității.**

Consiliul Ministerial de Etică este un organism independent din care fac parte persoane din afara MEC, cu excepția Secretarului sau secretarei comisiei. Structura sa este asemănătoare cu cea a Consiliului de Etică al universităților. Acest Consiliu are un Statut adoptat prin Ordin al Ministrului.

ANEXĂ

Model de reclamație

Subsemnatul/a

.....

Relația cu universitatea:

a) Student/a, forma de învățământ/an:

.....

b) Cadru didactic:

.....

c) Personal administrativ:

d)

e) Colaborator:

.....

f) Altele:

.....

Date de contact: Adresa email:

Număr de telefon:

Adresă:

Data depunerii reclamației:

Declar următoarele:

Declarația conține date privitoare la derularea evenimentelor relevante (dată, loc, eventuali martori), numele și relația cu universitatea a persoanei/persoanelor reclamate. Dacă există martori, se vor preciza numele acestora, și în măsura în care este posibil, date de contact, calitatea acestora în universitate (studenți, cadre didactice, personal secretarial și de administrație, colaboratori etc.).