



UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI
BABEȘ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM
BABEȘ-BOLYAI UNIVERSITÄT
BABEȘ-BOLYAI UNIVERSITY
TRADITIO ET EXCELLENTIA

CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

Str. M. Kogălniceanu nr. 1
Cluj-Napoca, RO-400084
Tel.: 0264-40.53.00
Fax: 0264-59.19.06
contact@ubbcluj.ro
www.ubbcluj.ro

Anexă la HCA /

GHID PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII



PREAMBUL

Prezentul ghid constituie document oficial al politicii de nediscriminare în cadrul Universității Babeș-Bolyai și este elaborat având la bază în principal prevederile Constituției României; ale Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați; Legii nr. 199/2023 a învățământului superior; Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală; Codului drepturilor și obligațiilor studentului, aprobat prin Ordinul Ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului nr. 3666/30.03.2012 și ale Codului studiilor universitare de doctorat, adoptat prin H.G. nr. 681/20011.

Universitatea Babeș-Bolyai respectă toate legile și reglementările europene și naționale ce vizează combaterea discriminării, și în același timp reprezentanții săi își manifestă interesul pentru depistarea, înțelegerea și evitarea oricăror alte modalități de discriminare. Prezentul ghid de nediscriminare vizează programele și activitățile educaționale, aspectele legate de recrutare sau de ocuparea forței de muncă, precum și cele legate de admitere sau alte servicii social-administrative asigurate studenților (asistență financiară – burse, cazare, cantină, facilități pentru desfășurarea unor activități cultural-sportive etc.). Ghidul nu aduce atingere dispozițiilor legale, libertății religioase și autonomiei cultelor, astfel cum sunt reglementate prin Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, nici aspectelor referitoare la dubla subordonare a facultăților de teologie.

Universitatea Babeș-Bolyai privește, evaluează și tratează toate persoanele angrenate în activități academice sau aflate în circumstanțe ce au legătură cu universitatea numai în baza abilităților și a calificărilor personale sau a altor criterii relevante pentru activitățile academice sau circumstanțele în care se află. În plus, Universitatea Babeș-Bolyai garantează



respectarea egalității de șanse educaționale și de admitere sau de angajare pentru minorități și persoanele cu dizabilități, prin programul său de acțiuni pozitive menite să asigure șanse de acces egale, cu respectarea dispozițiilor legale, în toate etapele proceselor educaționale și de ocupare a forței de muncă.

În acord cu jurisprudența europeană, o diferență de tratament fondată pe o caracteristică protejată nu constituie discriminare atunci când, având în vedere natura activităților profesionale în cauză sau cadrul în care acestea se desfășoară, o astfel de caracteristică constituie o exigență profesională veritabilă și determinantă, cu condiția ca obiectivul său să fie legitim, iar exigența să fie proporțională.

Scopul elaborării acestui ghid este: a) să afirme angajamentul Universității Babeș-Bolyai față de egalitatea de șanse și acțiunea pozitivă pentru protecția grupurilor vulnerabile și/sau defavorizate; b) să stabilească criterii uniforme de evaluare a situațiilor care pot constitui o formă de discriminare sau hărțuire; c) să promoveze un mediu universitar educațional și profesional sigur și nediscriminatoriu și să se conformeze legilor aplicabile, prin: prevenirea oricăror fapte de discriminare; instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor; mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte sau fapte de discriminare; sancționarea comportamentului discriminatoriu, ca urmare a plângerilor formulate către Comisia de etică universitară; măsuri de asistență și sprijin în caz de discriminare sau hărțuire.



PARTEA I. – COORDONATELE TEORETICE ȘI LEGALE

Art. 1

Discriminarea

(1) În acord cu misiunea și componentele culturale specifice Universității Babeș-Bolyai, potrivit prezentului ghid discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, precum și refuzul sau nerespectarea dreptului oricărei persoane sau categorii sociale la propria imagine și modul său de viață (în afara cazurilor când aceasta este în contradicție cu legile în vigoare și interesele legitime ale altor persoane), sau orice alt criteriu ce poate fi considerat denigrator sau ofensator. Discriminarea reprezintă, așadar, diferența de tratament, nejustificată în mod obiectiv și rezonabil, între persoane sau grupuri sociale aflate în situații analoage, comparabile sau similare sau tratarea diferită a persoanelor sau grupurilor sociale aflate în situații diferite.

(2) Criteriile (caracteristicile protejate) prevăzute de legislația română, în principal Constituția României și legile speciale, sunt: rasa, naționalitatea, etnia, limba, religia, categoria socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârsta, handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea HIV, opțiunea politică, averea, apartenența la o categorie defavorizată, situația sau responsabilitatea familială, apartenența ori activitatea sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(3) Prezentul ghid nu aduce atingere dispozițiilor legale care reglementează cerințe profesionale sau de admitere reale și determinante, în funcție de specificul programului educațional sau al activității profesionale în cauză, libertății religioase și autonomiei cultelor.



Din punct de vedere al prevenirii și combaterii discriminării și hărțuirii în Universitatea Babeș-Bolyai, acest ghid are un domeniu de aplicare mai larg și nu se limitează la cadrul legal existent, care nu reprezintă unica sursă de referință, acoperind și manifestări ale discriminării sau hărțuirii care nu sunt prevăzute în mod expres, la momentul actual, de legislația în vigoare.

(4) În privința identificării unui caz de discriminare directă este decisivă intenția de a pune în inferioritate o persoană, indiferent de forma pe care această intenție o îmbracă și indiferent de reușita sau nereușita ei.

Art. 2

Formele discriminării

(1) Formele discriminării reprezintă: discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea multiplă, hărțuirea, victimizarea și orice atingere adusă demnității persoanei, inclusiv acceptarea din partea unei persoane ca în cadrul unui grup cu care colaborează să existe vreo formă de discriminare din partea altora.

(2) Discriminarea directă intervine atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare. Un tratament diferențiat (orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislație), întemeiat pe unul din criteriile prevăzute de lege nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, respectiv specificul unei activități educaționale, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională sau educațională esențială și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională. În mod special, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice



sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale, precum și a principiilor generale de drept european, și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv.

Prezentul ghid nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească atribuțiile esențiale corespunzătoare postului, sau să urmeze cursuri de formare profesională, să fie recrutată, promovată sau menținută în funcție.

(3) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute de lege, dar care produc efectele unei discriminări directe, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

(4) Discriminarea multiplă reprezintă o diferență nejustificată de tratament întemeiată pe două sau mai multe criterii prevăzute de lege.

(5) Orice comportament constând în a ordona cuiva, scris sau verbal, să practice o discriminare împotriva unei sau unor persoane pe oricare dintre criteriile prevăzute de lege este de asemenea considerat discriminare.

(6) Prin hărțuire se înțelege, potrivit legislației române, situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată (discriminată sau persecutată în prezent sau în trecut), vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în



cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Acest mediu este creat, de regulă, printr-un comportament nedorit repetitiv.

(7) În cazul hărțuirii sexuale, acest efect este creat printr-un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal. În sensul Legii nr. 202 din 2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: de a crea o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată; de a influența negativ situația persoanei în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(8) Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane, ducând la crearea unui mediu ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(9) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.



(10) De asemenea, constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul O.G. nr. 137 din 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, stresul și epuizarea fizică provocate prin asemenea comportamente intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(11) Toate formele de hărțuire sunt interzise în raporturile dintre membrii comunității academice a Universității Babeș-Bolyai, respectiv în raporturile dintre membrii comunității academice a Universității Babeș-Bolyai și terți. Angajatorul va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

(12) Nu vor fi stabilite, în orice formă, reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(13) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere, o sesizare sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării. În acord cu dispozițiile legale, respingerea unui comportament de hărțuire morală și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană. Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Nici un angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(14) Acțiunea pozitivă se referă la programele care promovează oportunități egale și angajamentul de a aplica un efort de bună credință pentru eliminarea efectelor prezente ale



unor discriminări trecute sau pentru prevenirea discriminării împotriva minorităților și a persoanelor cu dizabilități sau handicap și a altor grupuri vulnerabile. Potrivit legislației naționale, măsurile în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare.

(15) Antisemitismul, se numără printre formele extreme ale discriminării. Având în vedere formarea în trecut a unor atitudini antisemite cu urmări deosebit de grave, care au culminat cu evenimentele regretabile din perioada holocaustului, prezentul ghid acordă o atenție deosebită atitudinilor ostile cu caracter antisemit, și consideră că nici o formă a antisemitismului nu are ce căuta în comunitatea academică.

Art. 3

Garantarea libertății de exprimare, a dreptului la opinie și la informație

(1) Prevederile prezentului ghid nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului la liberă exprimare, a dreptului la opinie și a dreptului la informație.

(2) În spațiul universitar sunt interzise:

- a) promovarea simbolurilor și faptelor cu caracter fascist, legionar, rasist sau xenofob;
- b) promovarea cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni de genocid contra umanității și de crime de război;
- c) promovarea unor idei sau doctrine cu caracter antisemit, extremist, fascist, iredentist, rasist, șovinist sau xenofob, cu excepția prezentării acestora ca obiect/material de studiu;
- d) activitățile membrilor comunității universitare care presupun radicalizarea și promovarea discursului instigator la ură;



d) denigrarea membrilor comunității universitare de către alți membri, precum și orice alte atacuri personale, atitudini sau comportamente contrare Codului de etică.

Art. 4.

Cadrul legal

(1) Egalitatea între cetățeni este garantată în primul rând de art. 4 alin. (2) din Constituția României: *„România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială”*, precum și de art. 16 alin. (1) din Constituția României, care garantează egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. art. 29 alin. (1) și (2) din Constituția României).

(2) Cadrul legal al discriminării în context național este completat de Codul muncii și de Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare¹, care garantează respectarea demnității omului, drepturilor și libertăților cetățenilor și libera dezvoltare a personalității umane ca valori supreme. O.G. nr. 137/2000 sancționează orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

¹ Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare transpune în dreptul intern prevederile Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică și ale Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.



(3) În domeniul nediscriminării, reprezintă documente legislative de referință și: Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 31/2002 privind interzicerea organizațiilor și simbolurilor cu caracter fascist, rasist sau xenofob și a promovării cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni contra păcii și omenirii; Noul Cod Penal, adoptat prin Legea nr. 286 din 17 iulie 2009.

(4) Documentele de referință privind combaterea discriminării în învățământul superior sunt: Legea nr. 199/2023 a învățământului superior, precum și actele normative emise referitoare la organizarea sistemului și a procesului de învățământ din țara noastră; Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală; Codul drepturilor și obligațiilor studentului; Codul studiilor universitare de doctorat; Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor și protocoalele referitoare la dubla subordonare a facultăților de teologie.

Art. 5

Declarații și angajamente

(1) În conformitate cu tradițiile și politicile sale de lungă durată, Universitatea Babeș-Bolyai apreciază studenții, angajații, candidații la admitere, solicitanții unor locuri de muncă sau persoanele care doresc să obțină acces la programele universitare în baza abilităților și calificărilor personale și profesionale ale acestora, având în vedere caracteristicile necesare pentru a urma un anumit program universitar sau pentru a ocupa un anumit post.

(2) În acord cu aceste principii și legile aplicabile, ghidul de față declară poziția universității împotriva discriminării și a hărțuirii, pe care le previne și le combate, le definește și interzice, precizând procesul de raportare a încălcării prevederilor ghidului de



nediscriminare, respectiv a cazurile de discriminare și de hărțuire și interdicțiile ocazionate de exercitarea drepturilor în conformitate cu acesta.

(3) Universitatea Babeș-Bolyai condamnă ferm antisemitismul, înțeles ca percepția referitoare la evrei exprimată ca ură împotriva acestora, potrivit Legii nr. 157/2018 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea antisemitismului. În toate spațiile Universității Babeș-Bolyai sunt interzise manifestările verbale sau fizice motivate de ură împotriva evreilor, promovarea, în public, a ideilor, concepțiilor sau doctrinei antisemite, purtarea, distribuirea sau punerea la dispoziție a simbolurilor și/sau a materialelor antisemite.

Art. 6

Domeniul de aplicare

(1) Universitatea Babeș-Bolyai se angajează să promoveze un mediu sigur, fără discriminare, inclusiv discriminare sexuală sau bazată pe gen, hărțuire sexuală, violență sexuală, urmărire, hărțuire morală sau alte abateri înrudite. Universitatea Babeș-Bolyai își recunoaște responsabilitatea de a crește gradul de conștientizare a unor astfel de abateri, de a preveni apariția acestora, de a sprijini victimele, de a trata în mod corect, dar ferm, presupușii autori, precum și de a investiga cu diligență abaterile raportate. În rezolvarea acestor probleme, toți membrii Universității Babeș-Bolyai trebuie să respecte și să fie atenți unul față de altul, într-o manieră concordantă cu valorile academice și comunitare adânc înrădăcinate.

(2) Acest document se aplică membrilor comunității Universității Babeș-Bolyai (studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar, personal nedidactic) și interzice o gamă largă de comportamente axate pe sex și/sau gen care pot avea sau nu un caracter sexual, pe rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV,



opțiune politică, avere, apartenență la o categorie defavorizată, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau pe orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, în special în ceea ce privește accesul la programele și activitățile educaționale oferite de Universitatea Babeș-Bolyai, ocuparea forței de muncă și relațiile personalului didactic auxiliar cu terții.

(3) Discriminarea sau hărțuirea de orice natură, a unui individ sau a unui grup (sexuală, bazată pe gen, psihologică etc.), bazate pe rasă, origine națională sau etnică, ascendență, vârstă, religie sau confesiune religioasă, dizabilități sau handicap, sex (între care sarcină sau maternitate, hărțuire sexuală, alte comportamente deviante incluzând urmărirea, acte de violență sexuală cum ar fi agresiunea sexuală, exploatarea sexuală sau coerciția), identitate de gen, orientare sexuală, stare civilă, statut parental, caracteristici ereditare atipice sau orice altă caracteristică sau categorie protejată de lege sunt fapte interzise de legislația națională și nu vor fi tolerate de către universitate. Orice persoană care are cunoștință despre săvârșirea unor asemenea fapte de către membrii comunității Universității Babeș-Bolyai poate adresa plângeri Comisiei de etică universitară.

(4) De asemenea, prezentul ghid se aplică și stagiatorilor, voluntarilor sau terților care au relații cu Universitatea Babeș-Bolyai, în ceea ce privește activitatea derulată în și/sau pentru Universitate, aceștia fiind obligați să respecte dispozițiile sale. În plus, săvârșirea de către aceștia a unor acte sau fapte de discriminare sau hărțuire în afara activității derulate în și/sau pentru Universitate poate atrage încetarea colaborării cu Universitatea Babeș-Bolyai.

(5) Discriminarea și hărțuirea compromit integritatea universității și interferează în mod incorect cu oportunitatea ca toate persoanele să participe pe deplin la mediul academic, de muncă și de viață al instituției. Universitatea Babeș-Bolyai recunoaște demnitatea umană și libertatea convingerilor (inclusiv cea religioasă) a fiecărui membru al comunității sale și consideră că fiecare membru are responsabilitatea de a promova respectul și demnitatea



față de ceilalți, astfel încât toți angajații și studenții să poată să-și urmeze obiectivele educaționale și profesionale într-un mediu deschis, să participe la schimbul liber de idei și să beneficieze echitabil de oportunitățile educaționale și profesionale asigurate de universitate. Potrivit Codului etic, profesionalismul este a o valoare etică centrală a Universității Babeș-Bolyai.

Art. 7

Angajamentul privind oportunitățile egale de acces la educație

(1) Universitatea Babeș-Bolyai recunoaște și asigură accesul egal al tuturor cetățenilor la toate nivelurile și formele de învățământ superior, fără nicio formă de discriminare, în acord cu prevederile Legii nr. 199/2023 a învățământului superior. Conform principiului nediscriminării, care guvernează activitatea studenților în cadrul comunității universitare, toți studenții beneficiază de egalitate de tratament din partea Universității Babeș-Bolyai, orice formă de hărțuire sau de discriminare față de student fiind interzisă.

(2) Nu constituie discriminare adoptarea măsurilor afirmative, în limitele prevăzute de lege, pentru realizarea efectivă a egalității de șanse și nici tratamentul diferențiat întemeiat pe o cerință profesională sau educațională esențială și determinantă, în sensul art. 2 alin.

(2) din prezentul ghid, în acord cu dispozițiile naționale și europene.

(3) În particular, în acord cu dispozițiile Codului drepturilor și obligațiilor studentului², Universitatea Babeș-Bolyai garantează dreptul studenților de a studia în limba maternă sau într-o limbă de circulație internațională, dacă există această posibilitate în cadrul Universității, în limita locurilor atribuite pentru acest tip de program de studii; dreptul la o evaluare obiectivă și nediscriminatorie a competențelor dobândite după parcurgerea

² Codul drepturilor și obligațiilor studentului a fost adoptat prin Ordinul Ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 3666 din 30 martie 2012.



unui curs, cu respectarea programei, și dreptul de a cunoaște baremul după care a fost evaluat, respectiv dreptul la examinarea printr-o metodă alternativă atunci când persoana examinată suferă de o dizabilitate temporară sau permanentă, certificată medical, care face imposibilă prezentarea cunoștințelor învățate în maniera prestabilită de către titularul de curs, astfel încât metoda alternativă indicată să nu limiteze atingerea standardelor examinării.

În vederea evaluării obiective și nediscriminatorii a studenților, cadrul didactic trebuie să formuleze o declarație de abținere în cazul în care ar urma să examineze o persoană care îi este soț/soție, rudă până la gradul al III-lea ori cu care are o relație de afecțiune sau o relație contractuală, cu excepția relațiilor contractuale de cercetare academică, de natură să creeze o impresie de favoritism în rândul celorlalți studenți³.

Art. 8

Angajamentul față de diversitate și oportunități egale de angajare

(1) Universitatea Babeș-Bolyai respectă legile și reglementările menite să asigure acțiuni pozitive și oportunități egale de angajare tuturor angajaților și solicitanților de locuri de muncă. Deciziile privind selecția și promovarea sau orice alte criterii de angajare sunt luate fără a ține seama de: rasă, origine națională sau etnică, ascendență, vârstă, religie sau confesiune religioasă, dizabilități sau handicap, sex, identitate de gen (inclusiv transsexuală), orientare sexuală, stare civilă, statut parental, caracteristici ereditare atipice sau orice altă caracteristică sau categorie protejată de lege. Prezenta dispoziție nu aduce atingere prevederilor art. 2 alin. (2) din prezentul ghid, în acord cu dispozițiile naționale și europene.

³ Art. 17 din Codul de etică și de deontologie profesională al Universității Babeș-Bolyai, adoptat prin Hotărârea nr. 632/09.12.2013 a Senatului UBB.



(2) Universitatea Babeș-Bolyai consideră că diversitatea forței sale de muncă ar trebui să reflecte diversitatea demografică a statului și a studenților pe care îi deservește. Universitatea Babeș-Bolyai depune eforturi pentru a cultiva o cultură a incluziunii – una în care indivizi provenind din medii diferite și având convingeri diverse pot crea un mediu bazat pe respect reciproc, învățând unii de la alții și devenind mai bine pregătiți să participe la o piață de idei din ce în ce mai globalizată.

(3) Conform Cartei UBB, competitivitatea este principiul care guvernează accesarea în comunitatea universitară a Universității Babeș-Bolyai prin ocuparea posturilor didactice, didactice auxiliare, de cercetare sau tehnico-administrative. Ocuparea posturilor în UBB se face prin luarea în considerare a strategiei de resurse umane și a sustenabilității financiare a postului.⁴

(4) Este interzis ca din orice comisie de concurs sau de evaluare din cadrul Universității să facă parte o persoană care este soț/soție, rudă până la gradul al III-lea ori cu care are o relație de afecțiune sau o relație contractuală, cu excepția relațiilor contractuale de cercetare academică, cu unul dintre candidați. De asemenea, toate procedurile de selecție, alegere sau numire a personalului care asumă responsabilități de ordin administrativ trebuie să se desfășoare în mod corect, fiind interzise primirea, acceptarea, cererea, darea sau oferirea de bani, bunuri sau orice alte foloase ori favoruri în schimbul sprijinirii ocupării unei poziții administrative. La organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor, personalul didactic auxiliar de conducere nu va favoriza sau defavoriza accesul în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme. Conform dispozițiilor legale, persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv nu pot ocupa concomitent funcții astfel încât unul sau una să se afle față de celălalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice

⁴ Art. 20 din Carta Universității Babeș-Bolyai.



nivel în aceeași universitate, nu pot fi numiți în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv și nu pot participa în cadrul aceleiași comisii, constituite potrivit legii.

(5) În acest context, prezentul ghid urmărește să asigure crearea unui cadru în care sunt luați în considerare doar factori relevanți și se aplică standarde de conduită și performanță echitabile și coerente. În condițiile în care profesionalismul este o valoare etică centrală a Universității Babeș-Bolyai, o diferență de tratament fondată pe o caracteristică protejată nu constituie discriminare în cazul în care o anumită caracteristică reprezintă o exigență profesională veritabilă și determinantă pentru desfășurarea unei activități, cu condiția să urmărească un obiectiv legitim, iar exigența să fie proporțională cu obiectivul urmărit.

1.5. ANGAJAMENT DE GARANTARE A LIBERTĂȚII ACADEMICE

Art. 9

Libertatea academică

(1) Universitatea Babeș-Bolyai se angajează să respecte principiile libertății academice și consideră că discuțiile și dezbaterile intense, accesul la informații, dreptul la informare și libertatea de exprimare, exercitate în limitele legii, fac parte integrantă din comunitatea universității.

O situație particulară implică sălile de curs și laboratoarele, întrucât libertatea academică protejează exprimarea ideilor în cadrul educațional-instructiv, chiar dacă acestea sau expresia lor pot fi percepute ca ofensatoare, în măsura în care există o strânsă legătură între conduita sau afirmațiile care ar putea face obiectul unei plângeri și materia predată. Procesul educațional se bazează pe schimbul liber de idei și acest ghid nu trebuie interpretat astfel încât să limiteze dreptul la liberă exprimare.

(2) Conform Codului etic al Universității Babeș-Bolyai, nu se înscriu în cadrul libertății academice și nu își găsesc locul în spațiul universitar: a) propaganda cu caracter politic



desfășurată în interiorul sau în legătură cu acțiuni ale Universității sau utilizând infrastructura acesteia; b) prozelitismul religios; c) promovarea unor doctrine sau idei cu caracter extremist, antisemit, misogin, rasist sau xenofob; d) defăimarea universității de către membrii comunității universitare; e) atacurile personale sau afirmațiile defăimătoare la adresa altor membri ai comunității universitare.

1.6. CADRUL DE REGLEMENTARE AL UNIVERSITĂȚII BABEȘ-BOLYAI PRIVIND NEDISCRIMINAREA

Art. 10

Valori fundamentale la nivelul Universității Babeș-Bolyai

(1) Carta Universitară reprezintă un document fundamental al Universității Babeș-Bolyai, care conține cele mai importante prevederi despre modul de funcționare a acesteia, precum și despre structura sa. Aceasta conține printre altele, obiectivele, misiunea, principiile și valorile care caracterizează activitatea acesteia.

Universitatea Babeș-Bolyai este atașată tradiției gândirii libere, libertății academice, recunoașterii drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, pluralismului politic, valorilor democratice, eticii, transparenței deciziilor și activității sale, precum și principiilor supremației legii, reprezentativității și proporționalității. Comunitatea universitară este deschisă, fără nici o discriminare, cetățenilor români și străini care dețin abilitări corespunzătoare. Membrii comunității universitare se bucură de libertatea de conștiință și de exprimare, exercitându-și funcțiunile fără discriminare sau represiune.

Carta Universitară instituie, odată cu principiul libertății de exprimare și principiul interacțiunii libere, ascultarea reciprocă a punctelor de vedere și dialogul argumentativ care conduce la progresul cunoașterii.

(2) Universitatea Babeș-Bolyai se întemeiază pe următoarele principii și valori relevante pentru domeniul de aplicare a prezentului ghid: a) promovarea principiului



independenței față de ideologii, religii, doctrine și partide politice; b) principiul multiculturalismului și multilingvismului; c) respectul pentru diversitate și cooperarea interculturală; d) principiul recunoscut al organizării învățământului confesional potrivit cerințelor specifice fiecărui cult; e) principiul asigurării egalității de șanse; f) accesul egal la educație al cetățenilor români și străini, fără nicio discriminare; g) dezvoltarea și practicarea valorilor naționale, europene și universale, a diversității și alterității, această vocație etică a Universității fiind reflectată de Codul etic; h) principiul nediscriminării, în baza căruia toți studenții și angajații beneficiază de egalitate de tratament din partea universității, ce interzice orice discriminare directă sau indirectă față de studenți sau angajați; i) principiul dreptului la o evaluare corectă a studentului; j) principiul respectării dreptului la opinie al studentului ca beneficiar direct al sistemului de învățământ; k) principiul legat de înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale.⁵

(3) De asemenea, în acord cu prevederile Cartei sale⁶, Universitatea Babeș-Bolyai „promovează, în condiții de egalitate, predarea în limbile română, maghiară, germană și în alte limbi de circulație internațională, precum și interacțiunea culturilor respective. În activitățile de predare, cercetare, publicare, precum și în comunicarea intra- și inter-universitară, se pot folosi în mod liber limbile română, maghiară, germană și de circulație internațională, cu excepția documentelor oficiale. Specializările în care instruirea se face în limbile minorităților naționale și în alte limbi de circulație internațională se aprobă de către Senat.”

(4) În Universitatea Babeș-Bolyai Statutul Studentului consacră principiul libertății de exprimare, în baza căruia studenții au dreptul să își exprime liber opiniile academice în cadrul universității în care studiază (art. 3 lit. d) și dreptul de expresie și conștiință a

⁵ Art. 32 din Codul de etică aplicabil la nivelul Universității Babeș-Bolyai.

⁶ Art. 13 din Carta Universității Babeș-Bolyai.



studenților (art. 8 alin. 12). Drepturile prevăzute de Statut le sunt recunoscute tuturor studenților (studenți de la nivel de licență, masterat și studenți – doctoranzi, indiferent de forma de învățământ), fără discriminare pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.⁷

(5) Codul de Etică detaliază modul de derulare a relațiilor etice în mediul profesional ce implică membrii comunității universitare (studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar, personal nedidactic).

În acord cu principiile și valorile promovate, potrivit Codului de Etică al Universității Babeș-Bolyai, „discriminarea sau tratarea inegală a membrilor comunității universitare, bazată explicit ori implicit pe criterii extraprofesionale precum rasa, sexul, etnia, religia, apartenența la grupuri minoritare, convingerile politice, orientările și preferințele personale etc.” sunt interzise și reprezintă încălcări ale obligațiilor privind dreptatea și echitatea. De asemenea, criteriile extraprofesionale nu pot fi folosite în comunitatea universitară pentru a provoca discriminări inverse.

(6) Codul de Etică al Universității Babeș-Bolyai interzice următoarele comportamente contrare principiului colegialității, care implică respect și curtoazie datorate fiecărui membru al comunității universitare, precum și respectarea mutuală a diferențelor de ordin lingvistic, religios, social, înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale:

- a) discriminarea, hărțuirea, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui membru al comunității universitare (student, cadru didactic sau de cercetare, membru al conducerii Universității, membru al personalului administrativ);

⁷ Art. 4, alin. 1 din Statutul Studenților aplicabil la nivel Universității Babeș-Bolyai.



- b) promovarea sau tolerarea unor asemenea comportamente de către conducerea facultăților, departamentelor sau compartimentelor administrative;
- c) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

(7) În mod distinct, Codul de conduită profesională al personalului didactic auxiliar din cadrul Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca stabilește ca principii de conduită profesională a acestuia:

- a) asigurarea egalității de tratament al terților, personalul didactic auxiliar având obligația de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- b) imparțialitatea și nediscriminarea, personalul didactic auxiliar fiind obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției.⁸

Personalul didactic auxiliar trebuie să adopte în relațiile cu terții o atitudine imparțială, respectând principiul egalității de drepturi prin promovarea tratamentului nediferențiat și prin eliminarea oricărei forme de discriminare.⁹

(8) Orice membru al comunității universitare a Universității Babeș-Bolyai trebuie să respecte, în conduita sa, valorile, principiile și drepturile enunțate, asigurând respectarea și deplina punere a lor în aplicare. Orice asemenea membru al comunității universitare trebuie să se abțină, în conduita sa, de la săvârșirea, promovarea sau tolerarea unor acte sau fapte contrare valorilor, principiilor și drepturilor enunțate, care ar constitui acte sau fapte de discriminare conform legii și prezentului Ghid.

⁸ Art. 8 lit. b și d din Codul de conduită profesională al personalului didactic auxiliar din cadrul Universității Babeș-Bolyai.

⁹ Art. 16 din Codul de conduită profesională al personalului didactic auxiliar din cadrul Universității Babeș-Bolyai.



PARTEA II. - COORDONATELE APLICATIVE

Art. 11

Măsuri și acțiuni adoptate la nivelul Universității Babeș-Bolyai

La nivelul Universității Babeș-Bolyai eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

- a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;
- b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte sau fapte de discriminare;
- c) sancționarea comportamentului discriminatoriu sau de hărțuire, ca urmare a plângerilor formulate către Comisia de etică universitară;
- d) sprijin și asistență în caz de hărțuire și discriminare.

2.1. PREVENIREA FAPTELOR DE DISCRIMINARE PRIN INSTITUIREA UNOR MĂSURI POZITIVE ÎN VEDEREA PROTECȚIEI PERSOANELOR DEFAVORIZATE

Art. 12

Măsuri privind prevenirea faptelor de discriminare

(1) Prevenirea faptelor de discriminare presupune, în primul rând, conștientizarea existenței discriminării și a formelor pe care aceasta le poate lua. În acest scop, la nivelul Universității Babeș-Bolyai pot fi utilizate următoarele mijloace, fără ca enumerarea să fie exhaustivă:¹⁰

¹⁰ Cum se poate lua atitudine împotriva discriminării din mediul universitar?

<https://www.romaniacurata.ro/publicatii/ghid-pentru-promovarea-egalitatii-si-combaterea-discriminarii-in-universitati/>



- a) informarea cu privire la istoria și situația actuală a grupurilor minoritare;
- b) implicarea în activități de voluntariat organizate de organizații non-guvernamentale care promovează drepturile minorităților, ale persoanelor sau categoriilor defavorizate și combaterea discriminării, indiferent de criteriul pe care se întemeiază;
- c) introducerea unor cursuri pe această tematică în cadrul disciplinelor care adresează metodologia și etica în cercetare;
- d) organizarea unor seminarii, workshop-uri pe tema discriminării;
- e) dezvoltarea și implementarea de politici menite să asigure egalitatea de șanse și de tratament în cadrul Universității Babeș-Bolyai;
- f) promovarea prevederilor legate de egalitatea de șanse și combaterea discriminării în rândul comunității academice, cu accent pe prevenirea și medierea comportamentelor discriminatorii, respectiv pe instrumentele de sesizare pe care aceștia le au la dispoziție;
- g) contribuirea prin dialog cu ceilalți membri ai comunității universitare la formarea conduitelor nediscriminatorii;
- h) încheierea de parteneriate strategice cu instituții sau organizații care activează în domeniul egalității de șanse și nediscriminării, inclusiv cu organizații sindicale ale cadrelor didactice și ale organizațiilor studențești, pentru promovarea unui mediu mai tolerant;¹¹
- i) includerea unor cursuri care să promoveze toleranța și diversitatea;
- j) dezvoltarea infrastructurii și a resurselor de învățare pentru studenții cu dizabilități, ținând cont de nevoile specifice ale acestora;

¹¹http://sar.org.ro/wp-content/uploads/2016/03/Policy-brief-73-cum-abordam-problema-discriminarii-in-mediul-universitar_v.-website.pdf



- k) îmbunătățirea clarității prevederilor interne ale Universității Babeș-Bolyai legate de sesizarea și soluționarea cazurilor de discriminare și de hărțuire.
- (2) În rândul politicilor afirmative adoptate la nivelul Universității Babeș-Bolyai se numără acțiunile de sprijinire a incluziunii sociale a romilor și a altor persoane din grupurile vulnerabile prin alocare de locuri bugetate, acordare de burse sociale și de locuri speciale în cămine.
- (3) De asemenea, Universitatea Babeș-Bolyai poate defini și adopta strategii și planuri operaționale periodice pentru susținerea și protejarea membrilor comunității academice care fac parte din grupuri vulnerabile.

2.2. MEDIERE PRIN SOLUȚIONAREA PE CALE AMIABILĂ A CONFLICTELOR APĂRUTE ÎN URMA SĂVÂRȘIRII UNOR ACTE SAU FAPTE DE DISCRIMINARE SAU DE HĂRȚUIRE

Art. 13

Plângeri și soluții informale

- (1) Un reclamant poate opta pentru o soluționare formală sau informală a plângerii formulate. Un proces informal se concentrează pe stoparea discriminării, hărțuirii sau a altor comportamente, fără a urmări derularea unei investigații formale.
- (2) Există diferite metode disponibile pentru a încerca o rezolvare informală, acestea trebuind adaptate circumstanțelor particulare. Metodele pot include, dar nu se limitează la: consilierea reclamantului cu privire la modul de abordare directă a unei situații; asistarea reclamantului și a departamentului în rezolvarea unei probleme reale sau percepute, cum ar fi prin medierea¹² unei rezoluții în cadrul departamentului sau prin

¹² Medierea nu va fi niciodată utilizată pentru a aborda sau a rezolva plângeri sau cazuri de agresiune sexuală sau alte violențe bazate pe sex, iar cei care au suferit acte de hărțuire sexuală nu vor fi obligați să se confrunte cu autorii faptelor respective.



contribuirea la modificarea unei situații în care a avut loc comportamentul ofensator;
organizarea unei întâlniri cu presupusul autor pentru a discuta despre liniile de conduită impuse de ghidul de nediscriminare.

(3) Apelarea la o soluționare informală nu este o condiție prealabilă pentru inițierea procesului de rezoluție formală.

(4) În cazul unei plângeri informale, în mod normal persoana învinuită nu va fi informată cu privire la acțiunea sau identitatea reclamantului fără consimțământul acestuia din urmă, cu excepția cazurilor în care circumstanțele impun acest lucru. În cazurile în care acuzațiile sunt soluționate în mod informal, împotriva pretinsului autor al actului de discriminare nu se vor lua măsuri disciplinare, iar acuzațiile nu vor fi înregistrate în dosarul personal al persoanei acuzate de discriminare sau în dosarul disciplinar al studentului.

Art. 14

Medierea

(1) Părțile pot să recurgă la mediere, ca modalitate de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane, în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate. Medierea este eficientă în condițiile în care se bazează pe încrederea pe care părțile o acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele și să le sprijine pentru soluționarea conflictului, prin obținerea unei soluții acceptate de ambele părți, eficiente și durabile.

(2) Medierea se poate realiza prin recurgerea la o terță persoană specializată în calitate de mediator sau la o persoană calificată din cadrul Universității. Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber mediatorul sau mai mulți mediatori, iar medierea trebuie să se realizeze cu respectarea libertății, demnității și a vieții private a părților. Mediatorul trebuie să încerce să apropie pozițiile divergente ale părților în mod nepărtinitor și să asigure un permanent echilibru între acestea. Mediatorul nu poate impune părților o soluție cu privire la



conflictul supus medierii și este obligat să păstreze confidențialitatea informațiilor de care ia cunoștință în cursul acestei activități.

(3) Răspunderea pentru medierea și aplanarea eventualelor conflicte apărute între membrii personalului didactic auxiliar și pentru menținerea unui climat propice lucrului în echipă revine personalului didactic auxiliar de conducere.

2.3. PROCEDURA DE RAPORTARE A ACTELOR SAU FAPTELOR DE DISCRIMINARE ȘI DE SANȚIONARE A COMPORTAMENTELOR DISCRIMINATORII SAU DE HĂRȚUIRE.

Art. 15

Dreptul de sesizare

(1) Orice membru al comunității universitare are dreptul să-și exprime preocupările sau să facă o plângere privind discriminarea, fără teama de represalii. Orice membru al comunității universitare care are cunoștință despre un act de discriminare sau de hărțuire este încurajat să-l raporteze imediat. O persoană nu trebuie să fie ținta directă a discriminării sau a hărțuirii pentru a o raporta.

(2) Dacă personalului didactic sau social-administrativ îi sunt înaintate sau aduse la cunoștință plângeri referitoare la discriminare sau hărțuire trebuie să le analizeze imediat. Orice persoană care consideră că a fost victima unui asemenea act sau fapt are dreptul și este încurajat/ă să raporteze incidentul persoanei responsabile cu soluționarea – formală sau informală – a sesizării.

(3) O plângere împotriva unui student, care decurge din conduita studentului, trebuie raportată la biroul de conducere al Consiliului Studenților din Universitatea Babeș-Bolyai (CSUBB)/decanul de an/decanat și la Comisia de etică.



(4) Deoarece conduita implicată de acest ghid poate include o gamă largă de norme comportamentale, modul în care un caz dat este cel mai bine soluționat poate varia, deoarece există o serie de opțiuni disponibile pentru cei care consideră că au fost supuși unui astfel de comportament. Aceste opțiuni depind de o serie de factori, inclusiv gravitatea faptei, ponderea dovezilor prezentate, gradul de confidențialitate vizat și rezultatul urmărit de către reclamant.

Art. 16

Aspecte comune procedurilor de raportare a actelor sau faptelor de discriminare sau hărțuire

- (1) Un proces formal de soluționare a unei reclamații implică o investigație. În funcție de circumstanțe, se poate apela atât la procese informale, cât și formale de rezoluție. Indiferent dacă este inițiată printr-un proces de soluționare informală sau formală, plângerea trebuie depusă cu promptitudine. Apelarea la o soluție informală nu va prelungi termenul pentru inițierea unei plângeri oficiale. În unele cazuri, un reclamant poate alege să nu ia nicio măsură sau să amâne acțiunile până la o dată ulterioară pentru a-și menține anonimatul.
- (2) În raportarea cazurilor de discriminare sau hărțuire, Universitatea Babeș-Bolyai va lua măsurile legale pentru a asigura protejarea membrilor comunității universitare și confidențialitatea informațiilor și derularea investigațiilor aferente plângerilor formulate.
- (3) Universitatea Babeș-Bolyai, prin persoanele abilitate, se angajează să răspundă prompt, corect și sensibil, cu atenție, la orice rapoarte și plângeri de discriminare sau hărțuire. La finalizarea procesului, Universitatea Babeș-Bolyai va lua măsurile corective adecvate, în concordanță cu rezultatele investigației, pentru a preveni comportamentul recurent și pentru a corecta efectele acestuia asupra reclamantului și/sau a celorlalți membri ai comunității.



Art. 17

Aspecte comune referitoare la dovedirea cazurilor de discriminare sau de hărțuire

Persoana interesată (victimă a discriminării sau simplu reclamant) va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei forme de discriminare sau de hărțuire, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită. În fața persoanelor abilitate cu soluționarea, în orice mod, a plângerilor formale sau informale referitoare la discriminare se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale și prevederile legale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

Art. 18

Interzicerea represaliilor

- (1) În acest context, victimizarea reprezintă orice act de intimidare împotriva persoanelor care, cu bună credință, își exercită dreptul de a depune o plângere.
- (2) Universitatea Babeș-Bolyai interzice represaliile împotriva persoanelor care, cu bună credință, își exercită dreptul de a depune o plângere de discriminare sau de hărțuire, așa cum este definită în acest ghid, de a participa la o investigație de discriminare sau de hărțuire ori de a protesta împotriva unei pretinse discriminări, hărțuiri sau represalii.
- (3) Victimizarea sau represaliile constituie o faptă distinctă de discriminare și vor fi analizate independent față de fondul plângerii care le-a ocazionat.

Art. 19

Interzicerea folosirii de false acuzații și protecția pretinsului autor al actului de discriminare sau hărțuire



- (1) Denaturarea conștientă, într-o măsură semnificativă, a faptei reclamate poate atrage aplicarea unor măsuri disciplinare reclamantului. Depunerea unei plângeri care nu conduce la constatarea unui comportament prohibit nu este în sine o probă a intenției de a depune o plângere falsă.
- (2) În cazul în care acuzațiile nu sunt dovedite, vor fi luate măsuri rezonabile pentru a restabili reputația pretinsului autor al actului de discriminare sau de hărțuire, dacă acesta a fost afectat de procedură.

2.3.1. Sesizarea Comisiei de etică universitară

Art. 20

Primirea sesizării

- (1) Orice persoană, din universitate sau din afara universității, poate sesiza Comisia de etică universitară despre abateri săvârșite de membri ai comunității universitare de la Codul de etică și deontologie universitară al Universității Babeș-Bolyai, respectiv de la prevederile Legii nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare, privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltare tehnologică și inovare, inclusiv acte sau fapte care, în sensul prezentului Ghid, ale legislației naționale sau reglementărilor europene, constituie acte sau fapte de discriminare.
- (2) Fapta care se presupune a constitui un act sau un fapt de discriminare va fi sesizată în scris, la Registratura UBB. Sesizările se depun în plic închis cu mențiunea „În atenția Comisiei de etică”. În momentul depunerii, personalul Registraturii nu va consemna numele depunătorului, ci va alocă doar numărul de înregistrare, consemnând natura înregistrării: “Sesizare comisie de Etică”.
- (3) Sesizarea scrisă va conține:
 - a) datele de identificare ale persoanei care sesizează Comisia (inclusiv date de contact);
 - b) descrierea faptei considerată a reprezenta un act sau un fapt de discriminare;



c) datele de identificare ale persoanei împotriva căreia se depune sesizarea și orice alte informații în vederea soluționării sesizării.

În mod excepțional, în cazul actelor sau faptelor de discriminare sau hărțuire vor fi luate în considerare sesizările anonime.

(4) În urma unei sesizări, comisia de etică universitară demarează procedurile stabilite de Codul de etică și deontologie universitară, respectiv de Legea nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare. Comisia răspunde autorului sesizării în termen de 30 de zile de la primirea sesizării dacă solicitarea are temei și se demarează procedura, respectiv dacă solicitarea nu are temei și nu se demarează procedura, urmând să îi comunice acestuia rezultatul deliberărilor după data încheierii lor, cu excepția situației în care sesizarea este anonimă.

Art. 21

Autosesizarea

(1) Comisia se poate autosesiza cu analiza unor fapte, situații sau documente emise la diferite niveluri susceptibile de a încălca regulile și principiile referitoare la egalitatea de șanse și tratament, care reprezintă, cel puțin în aparență, un act sau fapt de discriminare sau hărțuire.

Uneori, această aparență este rezultatul unor informații confuze și denaturate, Comisia având obligația de a filtra aceste informații și a supune analizei fondul acestor abateri doar acele situații pentru care există indicii clare de săvârșire a unor abateri.

(2) Pentru crearea unor premise de legalitate și conformitate, autosesizarea va lua formă scrisă, asumată de preferință de către toți membrii Comisiei.

Art. 22

Notificarea părții



(1) Subiectului sesizării i se aduce la cunoștință conținutul sesizării și este invitat să își susțină apărările în fața Comisiei de etică. În vederea soluționării sesizării, persoana reclamată poate fi audiată de către Comisia de etică sau poate fi invitată să își formuleze punctul de vedere în scris.

(2) Convocarea persoanei reclamate se va face cu minimum 5 zile lucrătoare înaintea datei audierii. Persoana va fi înștiințată în scris despre consecințele legale ale neprezentării la audierile programate.

Art. 23

Analiza cazului

(1) Comisia se întrunește termen maxim de 30 de zile de la data primirii sesizării. Întâlnirile vor fi inițiate de președintele de comisie, prezența tuturor membrilor fiind obligatorie.

(2) Ședințele sunt conduse de președintele comisiei de etică. Discuțiile din timpul audierilor vor fi colegiale și confidențiale, dezbaterile fiind consemnate în procese-verbale de ședință.

(3) În situațiile în care este necesar, Comisia poate să citeze pentru audiere, la cererea părților sau din oficiu, orice persoană ce deține informații necesare soluționării cauzei. Identitatea persoanelor va fi păstrată confidențială.

(4) Audierile și deliberările au loc în ședință secretă. Membrii comisiei și orice altă persoană care are acces la documente și la situația de fapt au obligația să păstreze confidențialitatea audierilor, deliberărilor și conținutului documentelor.

Art. 24

Stabilirea rezoluției



- (1) Propunerile de soluții vor fi supuse votului majoritar al comisiilor, conform legii. Votul poate fi secret, iar rezultatul se consemnează într-un raport care se înaintează organismului competent să dispună sancțiunea.
- (2) În cazul în care comisia consideră că natura problemei permite concilierea între părți pe cale amiabilă, și abaterea de la normele eticii universitare este minoră, această soluție va fi propusă părților; în cazul în care împăcarea are loc, comisia va lua act de acest lucru, iar conflictul între părți se stinge.
- (3) Dacă este necesar, Comisia poate face apel la experți sau grupuri de experți care să se implice în analiza și soluționarea plângerilor
- (4) În urma investigației și deliberărilor, comisia elaborează un răspuns sau un raport cu propuneri privind măsurile ce se impun a fi luate, pe care îl înaintează Rectorului. Rectorul dispune adoptarea sancțiunii față de persoana implicată.
- (5) Persoana care a formulat sesizarea, precum și cea împotriva căreia a fost depusă sesizarea, vor fi înștiințate în scris cu privire la concluziile la care a ajuns Comisia de etică în urma cercetării și deliberării, cu excepția situației în care sesizarea este anonimă.
- (6) Hotărârile Comisiei de etică cu privire la soluționarea sesizărilor de abateri de la Codul de etică se vor adopta cu majoritatea simplă a voturilor membrilor comisiei și sunt avizate de consilierul juridic al Universității.

Art. 25

Sanctiunea aplicabilă

- (1) Încălcarea obligațiilor privind colegialitatea, dreptatea și echitatea din Codul etic aplicabil la Universitatea Babeș-Bolyai atrage răspunderea disciplinară în condițiile Legii nr. 199/2023 a învățământului superior, Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală, Codului Muncii și reglementărilor interne ale Universității, supravegherea



respectării acestor obligații fiind de competența Comisiei de etică a Universității Babeș-Bolyai. Regimul sancționator pentru încălcarea normelor cuprinse în prezentul ghid este cel cuprins în Legea învățământului superior și în Codul de etică și deontologie profesională al UBB.

(2) Procedura de sancționare a persoanelor care se fac vinovate de acte sau fapte de discriminare sau hărțuire este și rămâne exclusiv cea prevăzută de Legea învățământului superior și Codul de etică și deontologie profesională al UBB.

(3) Sancțiunile care pot fi propuse de către Comisia de etică universitară personalului didactic și de cercetare și personalului didactic și de cercetare auxiliar sunt următoarele:

- a) avertisment scris;
- b) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control;
- c) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control, ca membru în comisii de doctorat, de master sau de licență;
- d) destituirea din funcția de conducere din învățământ;
- e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

(4) Sancțiunile care pot fi propuse de către Comisia de etică universitară în cazul studenților, masteranzilor și studenților-doctoranzi sunt următoarele:

- a) avertisment scris;
- b) suspendare bursei pe o perioadă determinată;
- c) pierderea dreptului de a fi cazat în căminele universității pe o perioadă de la un semestru până la un an, sau definitiv pe durata studiilor;
- d) retragerea definitivă a dreptului de a fi cazat în căminele Universității;
- e) exmatricularea;
- f) alte sancțiuni prevăzute de Codul de etică și deontologie universitară.



(5) Pentru personalul administrativ pot fi propuse următoarele sancțiuni:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;

(6) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(7) Sancțiunile propuse de Comisie trebuie să fie proporționale cu fapta comisă. Sancțiunea se aplică de organul competent, potrivit legii.

(8) În cazul în care, pe parcursul analizei faptei presupuse a reprezenta un act sau fapt de discriminare sau de hărțuire un membru al Comisiei de etică se află în conflict de interese, acesta se va retrage de la evaluarea faptei sesizate și se va abține de la vot.

(9) Hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, constituie contravenție și se pedepsește de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Art. 26

Exercitarea căilor de atac.

Persoanele nemulțumite de hotărârile Comisiei de atac pot exercita căile de atac, administrative sau judiciare, prevăzute de lege.

Art. 27



Reguli referitoare la confidențialitate

(1) Pentru a încuraja membrii comunității să își exprime preocupările și să depună plângeri, confidențialitatea tuturor părților va fi protejată în cea mai mare măsură posibilă. În toate cazurile, aspectele legate de confidențialitate trebuie să fie puse în balanță cu facilitarea demersului Universității Babeș-Bolyai de a investiga și de a lua măsurile corespunzătoare, rezultate în urma reclamațiilor.

(2) Universitatea Babeș-Bolyai va trata toate părțile cu aceeași grijă, respect și demnitate și va depune toate eforturile pentru a păstra confidențialitatea părților implicate, limitând divulgarea obiectului plângerilor numai la cei care trebuie să cunoască faptele și, respectiv, părților implicate. Cerințele de raportare și dezvăluire impuse de lege pot conduce la limitări ale politicii de confidențialitate, reglementate de către Regulamentul European privind protecția datelor (GDPR).

(3) Pe parcursul desfășurării analizei sesizării unei fapte de abatere de la Codul de etică nu se va permite accesul terților la dosar, cu excepția organelor de stat abilitate să cerceteze fapta respectivă. Accesul terților la un dosar aflat la Comisia de etică este interzis și după finalizarea evaluării faptei cu excepția membrilor organismului de contestații, membrilor Consiliului de etică din cadrul Ministerului Educației și Cercetării, organelor de stat abilitate, atunci când fapta face subiectul unei investigații oficiale și cu respectarea confidențialității datelor.

(4) Universitatea Babeș-Bolyai recunoaște că reclamațiile studenților și colegilor privind comportamentul discriminatoriu, hărțuirea sau violența sexuală pot fi divulgate mai confortabil unor angajați ai Universității Babeș-Bolyai pe care studenții și colegii în cauză îi cunosc bine, cum ar fi un cadru didactic, un supraveghetor sau un consilier. Acești angajați vor proteja și respecta confidențialitatea reclamanților în cea mai mare măsură posibilă și vor divulga informații doar în baza nevoii de cunoaștere.



(5) Dacă un reclamant refuză să coopereze în derularea unei anchete sau solicită ca identitatea sa să nu fie dezvăluită persoanei față de care a formulat plângerea sau martorilor, investigația va fi efectuată pe cât posibil în baza informațiilor furnizate, dar capacitatea de răspuns la obiectul reclamației poate fi limitată.

(6) Universitatea Babeș-Bolyai se așteaptă ca toate părțile, presupusele victime, martorii, reclamanții, presupușii autori ai faptelor de discriminare și consilierii părților implicate într-o investigație să respecte confidențialitatea investigației. Nerespectarea confidențialității poate fi sancționată conform legii.

2.3.2. Sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Art. 28

Modul de sesizare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

(1) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, este autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării. Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei de discriminare sau hărțuire sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei și să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

(2) Petiția se adresează Consiliului la adresa de e-mail: support@cncd.org.ro sau prin poștă la adresa: Piața Valter Mărăcineanu nr 1-3, sector 1, 010155, București. Petiția trebuie să conțină următoarele date obligatorii: numele și prenumele persoanei care formulează sesizarea; adresa și numărul de telefon al persoanei care formulează sesizarea, pentru informații suplimentare, necesare soluționării cazului și comunicării răspunsului la sesizare; conținutul plângerii, cuprinzând în detaliu faptele considerate discriminatorii, împrejurările în care s-au petrecut acestea și martorii care au asistat; datele de identificare ale persoanei acuzate de discriminare (adresa, eventual telefon etc.), necesare pentru



contactarea acesteia în vederea audierii de către Colegiul director al CNCD sau pentru investigații suplimentare.

(3) În cazul în care constată existența actului sau faptei de discriminare sau hărțuire, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării îl poate sancționa contravențional pe autorul acesteia.

(4) Constituie contravenție, potrivit OG nr. 137/2000, printre altele, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză, fără ca această prevedere să restrângă dreptul unității ori instituției de învățământ de a refuza înscrierea sau admiterea unei persoane ale cărei cunoștințe ori rezultate anterioare nu corespund standardelor sau condițiilor de înscriere cerute pentru accesul în instituția respectivă, atât timp cât refuzul nu este determinat de apartenența persoanei în cauză la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia. De asemenea, această prevedere nu poate fi interpretată în sensul restrângerii dreptului unității ori instituției de învățământ pentru pregătirea personalului de cult de a refuza înscrierea unei persoane al cărei statut profesional nu corespunde condițiilor stabilite pentru accesul în instituția respectivă.

(5) Constituie contravenție, potrivit OG nr. 137/2000, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată, cu excepția situațiilor în care tratamentul diferențiat este permis de lege, precum și discriminarea unei persoane în ceea ce privește: încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; stabilirea și modificarea atribuțiilor de



serviciu, locului de muncă sau a salariului; formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; aplicarea măsurilor disciplinare; dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare. Art. 2 alin. (3) și alin. (3) din prezentul ghid sunt aplicabile în mod corespunzător.

2.3.3. Sesizarea instanței de judecată

Art. 29

Modul de sesizare a instanței de judecată

(1) Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată competente o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

(2) Termenul pentru introducerea cererii este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei de discriminare sau hărțuire sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

(3) Sindicatele sau organizațiile neguvernamentale care urmăresc protecția drepturilor omului, avocații, precum și alte persoane juridice care au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta sau asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

2.3.4. Alte modalități de raportare a actelor sau faptelor de discriminare sau hărțuire

Art. 30

Contestațiile și comisiile de contestații



- (1) Orice persoană care se consideră nedreptățită în drepturile legitime ca urmare a unei proceduri de concurs derulată în Universitate se poate adresa cu contestație comisiilor de contestații prevăzute de lege sau de norme interne. În situația în care nu există norme legale sau interne speciale, contestația se depune în baza dreptului comun în materie de petiții.
- (2) Obiectul contestației poate fi încălcarea reglementărilor privitoare la concurs, precum existența unor situații caracterizate de incompatibilități sau conflicte de interese, care au condus în fapt la discriminarea reclamantului sau unui candidat la concurs.
- (3) Comisiile de contestații, precum și orice alte organisme universitare competente sesizate cu contestații, trebuie să analizeze toate aspectele sesizate și să ia hotărârile de respingere sau admitere numai pe baza unor criterii obiective. În caz de divergență între membrii comisiilor, aceștia vor recurge la vot conform procedurilor normate sau conform propriilor decizii, acolo unde nu există proceduri normate.
- (4) Rezoluțiile comisiilor de contestații pot fi atacate pe cale contenciosului administrativ, în termenele, condițiile și potrivit competenței prevăzute de legea specială.

2.4. MĂSURI DE ASISTENȚĂ ȘI DE SPRIJIN ÎN CAZ DE DISCRIMINARE SAU HĂRȚUIRE

Art. 31

Măsuri de asistență în caz de discriminare sau hărțuire

- (1) Reprezentanții Comisiei de Etică a UBB au responsabilitatea de a răspunde, într-un termen rezonabil, la întrebările privind politicile de nediscriminare ale UBB.
- (2) Comisia de etică universitară răspunde de implementarea Ghidului pentru combaterea discriminării. Persoana de contact din cadrul comisiei poate oferi următoarea asistență:
 - a) furnizează informații despre modul de depunere/înregistrare a unei plângeri în cadrul universității sau la autoritățile de aplicare a legii;



- b) direcționează persoana în cauză spre alte forme de protecție și sprijin, cum ar fi susținerea publică a victimelor, servicii de sănătate sau de consiliere, alte facilități;
- c) serviciile de consiliere și asistență psihologică ale universității, ONG-urile locale sau naționale și persoanele cu pregătire juridică sunt disponibile să ofere asistență confidențială studenților, cadrelor didactice și personalului auxiliar al universității, în condițiile legii. Acestea pot oferi indivizilor asistență imediată și pe termen lung.

Art. 32

Persoanele de sprijin

- (1) Reclamantul și pretinsul autor al actului de discriminare pot fi sprijiniți și/sau asistați de o persoană (persoană de sprijin) la fiecare întâlnire cu persoanele responsabile pentru a discuta o plângere în curs de investigare la care participă. Această persoană de sprijin poate fi un reprezentant al sindicatului, un prieten, un membru al familiei sau un avocat. Toate persoanele au obligația de confidențialitate cu privire la actul sau fapta de discriminare sau de hărțuire, la procedura derulată și la cele discutate în comisia de analiză.
- (2) Persoanele care acordă asistență pot participa la întâlnirile cu comisia de analiză, dar nu li se permite să se implice activ în procesul de investigație, exceptând situațiile în care reclamantul sau pretinsul autor al actului de discriminare solicită serviciile unui traducător pentru a comunica eficient cu persoana responsabilă pentru a discuta o plângere în curs de investigare. Avocatul are dreptul să asiste partea în conformitate cu prevederile legale în vigoare.
- (3) Indisponibilitatea unui asistent nu este un motiv suficient pentru amânarea procesului de investigație.

CONSIDERAȚII FINALE: PRECIZĂRI PRIVIND UTILIZAREA DECLARAȚIEI DE NEDISCRIMINARE (NON-DISCRIMINATION DISCLAIMER)



Orice compartiment din cadrul Universității, care publică materiale privind nediscriminarea, trebuie să includă următoarea declarație de nediscriminare: „*Universitatea Babeș-Bolyai este o instituție care promovează egalitatea de șanse și combate discriminarea.*”

Anexa 1. Codul de conduită privind antisemitismul este parte integrantă a prezentului Ghid.

Anexa 2. Ghidul privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă este parte integrantă a prezentului Ghid.



Anexa 1.

CODUL DE CONDUITĂ PRIVIND ANTISEMITISMUL

PREAMBUL

Universitatea se angajează să promoveze o cultură incluzivă care încurajează egalitatea, diversitatea valorilor și menține un mediu social, un mediu de lucru și de învățare în care este asigurată respectarea drepturilor și demnității angajaților și studenților.

Universitatea recunoaște că antisemitismul și manifestările acestuia contravin acestui angajament. Din punct de vedere istoric, manifestările antisemitismului au ilustrat măsura în care prejudecățile și intoleranța pot duce la acte sistematice de hărțuire și discriminare. Și în zilele noastre, membrii comunității evreiești din Europa sunt zi de zi victime ale unor acțiuni stereotipe, insulte și acte de violență fizică persistente.

Universitatea se angajează să fie un spațiu al bunelor practici prin reglementarea mijloacelor de acțiune în cazul unor incidente antisemite, prin sensibilizarea studenților și angajaților față de acest subiect, reprezentând un exemplu pentru societate în ansamblul ei.

Art. 1.

(a) Toți angajații, studenții, stagiarii, voluntarii sau terții care au relații cu Universitatea Babeș-Bolyai intră sub incidența prezentei reglementări și trebuie să o respecte.

(b) Încălcarea prezente reglementări atrage răspunderea angajaților, studenților și stagiarii, voluntarilor și terților pentru actele sau faptele antisemite săvârșite atât în incinta universității, cât și în afara acesteia. Aceste acte sau fapte reprezintă, în același timp, încălcări ale dispozițiilor Cartei UBB privind nediscriminarea.



(c) Sub rezerva epuizării măsurilor corective interne disponibile, toate părțile își păstrează drepturile de a se adresa instanței de judecată.

Art. 2. Definiția antisemitismului

În sensul Politicii universității privind antisemitismul, Universitatea aplică definiția de lucru, fără caracter juridic obligatoriu, a antisemitismului, adoptată de 31 de state membre ale Alianței Internaționale pentru Memoria Holocaustului (IHRA): antisemitismul este o anumită percepție referitoare la evrei, care poate fi exprimată ca fiind ură împotriva evreilor. Manifestările retorice și fizice ale antisemitismului sunt îndreptate împotriva evreilor sau neevreilor și/sau proprietăților acestora, împotriva instituțiilor comunităților evreiești și lăcașurilor lor de cult. [„Antisemitism is a certain perception of Jews, which may be expressed as hatred toward Jews. Rhetorical and physical manifestations of antisemitism are directed toward Jewish or non-Jewish individuals and/or their property, toward Jewish community institutions and religious facilities.”]

Art. 3. Responsabilitățile universității

(a) Universitatea are responsabilitatea de a asigura un mediu care respectă specificitățile culturale, lipsit de stereotipuri, intoleranță și discriminare. Universitatea recunoaște că antisemitismul reprezintă o astfel de formă de discriminare.

(b) Pentru a aborda și a contracara cât mai bine actele antisemite, Universitatea oferă oportunități de formare pentru cadrele didactice și alte categorii de personal în scopul educării în ceea ce privește antisemitismul și experiențele comunității evreiești.

(c) Formarea specifică este obligatorie pentru membrii Comisiei de Etică. Fiecare membru are obligația de a participa la un singur curs de formare în ceea ce privește antisemitismul și experiențele comunității evreiești.



(d) Universitatea va oferi oportunități de formare pentru studenți, în funcție de capacitatea sa.

Art. 4. Reclamațiile și sancțiunile

(a) Angajații și studenții care sunt victime ale unor acte de discriminare, hărțuire sau calomnie cu caracter antisemit sau care sunt martori ai oricărui tip de discurs sau comportament antisemit (în conformitate cu articolul 2) sunt încurajați să le raporteze și să solicite asistență, în conformitate cu procedurile existente privind reclamațiile cuprinse în Ghidul privind combaterea discriminării.

(b) În conformitate cu procedurile existente, consecințele unei încălcări dovedite vor fi determinate în funcție de gravitatea faptei. Consecințele variază de la formularea unor scuze și angajamentul de a nu repeta comportamentul până la acțiuni disciplinare, concediere, suspendare sau exmatriculare, fără a se limita la acestea. Sancțiunile aplicabile sunt detaliate la art. 25 din Ghidul privind combaterea discriminării.

(c) Comisia de Etică este încurajată să se consulte cu organizații relevante ale societății civile în evaluarea cazurilor.



Anexa 2.

GHIDUL PRIVIND PREVENIREA ȘI COMBATerea HĂRȚUIRII PE CRITERIUL DE SEX ȘI A HĂRȚUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Art. 1

(1) Acest ghid transpune Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, Aprobata prin Hotărârea Guvernului nr. 970 din 12 octombrie 2023 și se completează în mod corespunzător cu Ghidul pentru combaterea discriminării și cu Ghidul privind egalitatea de gen, adoptate la nivelul UBB, ghiduri care precizează cadrul legal aplicabil.

(2) Acest ghid a fost adoptat în scopul asigurării egalității de șanse și de tratament în domeniul muncii, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui cetățean la un mediu optim de lucru, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, fără violență și hărțuire și pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă și a unui climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea și profesionalismul.

(3) Prin adoptarea și implementarea prevederilor prezentului ghid, universitatea se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Art. 2



(1) Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(2) Universitatea Babeș—Bolyai va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine și în condiții de confidențialitate toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

(3) Hărțuirea morală și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament și constituie discriminare. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, sunt necesare măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

(4) Orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană va fi sancționată disciplinar, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 3

(1) Un caz de hărțuire sexuală sau morală la locul de muncă poate cuprinde mai multe situații distincte în funcție de evoluția acesteia. Persoana care se consideră a fi victimă are posibilitatea de a depune plângere sau sesizare în oricare dintre aceste situații cu privire la următoarele aspecte:



- a) apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera;
- b) instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive sistematice/repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane împotriva altei persoane;
- c) o stare de tensiune accentuată care necesită intervenția reprezentanților angajatorului/conducătorului, în vederea medierii conflictului, pentru a evita escaladarea acestuia;
- d) stigmatizare și/sau izolare socială la locul de muncă, concedierea sau constrângerea victimei de a demisiona de la locul de muncă.

(2) Victima poate depune plângere sau o sesizare la Comisia Etică universitară, în formă scrisă, olograf sau electronic, dar asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia, sau poate formula o sesizare verbală, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal.

(3) Etapele pe care le poate urma victima actelor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt:

- a) abordarea directă a presupusului hărțuitor sau, dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea poate informa superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant;
- b) încercarea soluționării amiabile a cauzei;
- c) informarea Comisiei de etică asupra oricăror acțiuni sistematice/repetate de hărțuire sexuală și de hărțuire morală la locul de muncă;
- d) sesizarea instanței de judecată.

Art. 4

(1) Prevederile ghidului se aplică tuturor angajaților, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.



(2) Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor dispune măsurile prevăzute în cuprinsul ghidului.

(3) Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituției și angajați, dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil, pe orizontală (de către un angajat aflat pe o poziție ierarhică similară) sau verticală (de către superiorul ierarhic față de un subaltern sau de către un subaltern față de superiorul ierarhic).

(4) Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

Art. 5

(1) Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor.

(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care are drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament



manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită;
b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi;

(3) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru, inclusiv stresul și epuizarea fizică

(4) Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

1. Conduita fizică - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

2. Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.

3. Comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

4. Alte comportamente:



- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/ homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.

5. Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:

- supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;



- ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- ia măsuri disciplinare cu respectarea prevederilor legale;
- dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- solicită actualizări sau rapoarte;
- aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

Art. 6

(1) Ghidul privind combaterea discriminării cuprinde toate pârghiile necesare pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;

(2) În Universitatea Babeș-Bolyai, incidentele în care se susține existența hărțuirii vor fi investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare. Angajații vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, fără constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, iar situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită.

(3) Toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale.

(4) La nivelul Universității Babeș-Bolyai se constituie registrul de semnalare a cazurilor, unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările referitoare la hărțuire. Registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate.

Art. 7

(1) Comisia de etică universitară este abilitată să investigheze toate cazurile de hărțuire.

(2) Comisia are următoarele atribuții:

1. asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;



2. asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită. În acest caz, este recomandată sesizarea Ombudsmanului universitar;
3. soluționează plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
4. raportează conducătorului instituției/angajatorului toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință prin întocmirea unui raport anual;
5. cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire.

Art. 8

Procedura informală presupune posibilitatea victimei de a informa presupusul hărțuitor că percepe comportamentul său drept nedorit și deranjant, dacă este posibil. Pot apărea situații de hărțuire în relații inegale, adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană cu funcție de execuție. De asemenea, pot exista situații în care nu este posibil ca victima să îl informeze pe presupusul hărțuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant, de exemplu, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul victimei.

(2) Ca regulă, dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. De asemenea ea poate comunica aspectele respective unui alt reprezentant cu rol de conducere, angajatorului, reprezentantului salariaților sau reprezentantului sindical. În acest context, aceste persoane se vor asigura că victima este informată corespunzător astfel că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să își dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă.



Art. 9

(1) În cadrul procedurii formale, Comisia etică universitară care primește o plângere/sesizare de hărțuirea trebuie:

1. să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;
2. să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii/sesizării;
3. să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
4. să respecte alegerea victimei;
5. să se asigure că victima știe că poate depune plângere/ sesizare și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

(2) Pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul instituției/angajatorului.

(3) Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical sau al salariaților pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/ sesizării. Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

Art. 10

Procedura formală presupune următoarele etape:

(1) Depunerea plângerii/sesizării, care poate fi formulată de persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia) sau verbală (discuție cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal).

(2) Întocmirea raportului de caz, care va cuprinde:

- Datele din plângere - toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului/incidentelor;
- Date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei - Comisia sesizată trebuie: a) să comunice victimei posibilitățile de soluționare și să analizeze solicitările



acesteia și să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit și să consemneze decizia luată; b) să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată; c) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei;

- Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire - Comisia sesizată trebuie: a) să ofere posibilitatea presupusului autor să răspundă plângerii; b) să se asigure că presupusul autor înțelege mecanismul de reclamare; c) să informeze presupusul autor cu privire la politica instituției în cazul hărțuirii morale, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu; d) să informeze presupusul autor cu privire la posibilele sancțiuni; e) să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți; f) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

Raportul de caz se realizează în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz pot fi propuse, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

(3) Realizarea investigației. Comisia trebuie:

- a) să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- b) să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- c) să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- d) în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalități de soluționare a sesizării, luând în considerare care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu aceasta;
- e) în cazul în care nu poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, să facă recomandări pentru a se asigura că nu este afectat climatul de muncă, respectiv: informare, conștientizare, grupuri de suport;
- f) să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;



g) să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;

h) să se asigure că procesul de soluționare a plângerii/ sesizării se realizează cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută plângerea/sesizarea.

(4) Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia comisia întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile luate sau propuse, după caz, și pe care îl va înainta conducerii instituției/angajatorului.

Art. 12

(1) Un angajat care a fost supus hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii. Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la: inspectoratul teritorial de muncă; la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării; instanțele de judecată; organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de Codul penal.

(2) Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/ sesizare, a fost găsită vinovată de hărțuire, poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de Codul muncii (sancțiuni disciplinare); de Codul penal (sancțiuni penale, dacă fapta constituie infracțiune); de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (sancțiuni contravenționale). De asemenea, instanțele de judecată pot obliga autorul hărțuirii morale sau sexuale sau discriminării la repararea prejudiciului cauzat victimei.

(3) Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a se asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.



(4) Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și responsabili cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și vor raporta conducerii instituției modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.

Draft