

## **CODUL DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE AL UNIVERSITĂȚII „LUCIAN BLAGA” DIN SIBIU**

### **Preliminarii**

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu este o instituție de interes public, înființată cu scopul de a promova un învățământ orientat pe valorile autentice, creativitate, dezvoltarea capacității cognitive și acționale a cadrelor didactice și studenților, cunoașterea științifică și orientarea profesională, cu respectarea principiilor statului de drept.

Universitatea respectă demnitatea membrilor săi, promovează integritatea academică și contribuie la dezvoltarea democratică și la prosperitatea colectivității locale, în particular, și a societății, în general.

Valorile și principiile promovate de instituție sunt: libertatea academică, autonomia personală, dreptatea și echitatea, meritul, profesionalismul, onestitatea și corectitudinea intelectuală, transparența, respectul și toleranța, responsabilitatea, bunăvoința și grija.

Prezentul Cod este elaborat în conformitate cu prevederile Legii Educației Naționale nr. 1 din 10 ian. 2011 și se aplică de către Comisia de etică și deontologie din cadrul U.L.B.S.

### **A. Principii generale**

#### **1. Libertatea academică**

##### **1.1. Termeni**

Universitatea reprezintă un spațiu liber de ingerințe, presiuni și constrângeri politice, religioase, economice sau de altă natură, în care se promovează învățarea, cunoașterea, cercetarea științifică, morala și etica.

Membrii comunității universitare sunt protejați față de orice tip de cenzură, manipulare, persecuție, în condițiile respectării standardelor științifice și a responsabilităților profesionale.

Orice membru al comunității universitare trebuie să evite lezarea drepturilor și libertăților celorlalți colegi, să promoveze libertatea individului. Universitatea susține și încurajează abordarea critică, parteneriatul intelectual și cooperarea, indiferent de opiniile politice sau de credințele religioase.

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu va respinge orice tip de presiuni care se vor exercita asupra membrilor săi, indiferent de sursa acestora.

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

Libertatea academică se reflectă și în protejarea dreptului la viața privată și la confidențialitate.

Personalul didactic și administrativ are obligația să respecte confidențialitatea în problemele care țin de viața privată a studenților, să nu dea informații decât cu autorizația decanatului sau rectoratului și numai când există motive îndreptățite.

Această regulă este valabilă de asemenea în privința cererilor personale referitoare la păstrarea confidențialității în privința statusului marital, orientării sexuale sau dizabilităților ascunse, domiciliului, apartenenței politice, religioase etc. Membrii personalului care au acces la documente și informații trebuie să aibă grijă să mențină caracterul confidențial și privat al unor astfel de informații și să protejeze persoanele care nu doresc ca aceste informații să devină publice.

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

## ***2. Autonomia personală***

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu promovează un mediu propice pentru exercitarea autonomiei personale, de către toți membrii colectivității universitare.

În acest scop se asigură exercitarea nerestrictivă a opiniilor în privința programelor, concursurilor, oportunităților de studiu și de cercetare, oferindu-se posibilitatea pentru ca fiecare membru al universității să poată lua și aplica decizii în ceea ce privește propria carieră academică și profesională .

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

Informațiile care prezintă interes pentru membrii comunității academice, și pentru publicul larg, cu precădere cele referitoare la standardele academice, programele de studiu și cercetare, evaluarea, accesul și promovarea (prin admitere, angajare, contractare), membrii corpului profesoral și elementele relevante din CV-ul profesional al acestora, membrii conducerii universitare și

CV-urile acestora, structura universității, cercetarea universitară, baza materială, serviciile sociale etc. vor fi făcute publice pe pagina web a universității.

Încălcarea autonomiei personale atrage sancțiunile prevăzute de lege.

### **3. Dreptatea și echitatea**

Membrii comunității academice vor fi tratați în concordanță cu principiile statului de drept și ale moralei, în mod corect și echitabil. În acest scop, prin Carta Universității se va asigura repartizarea corectă și echitabilă a competențelor profesionale și prerogativelor de putere, astfel încât să se prevină exercitarea acestora cu exces de putere.

Universitatea se pronunță pentru combaterea tuturor formelor de discriminare și, corelativ, pentru promovarea egalității de șanse în accesul la studii, angajare și participarea la proiecte/ programe, pentru eliminarea conflictelor de interese, pentru prevenirea și combaterea oricărei forme de corupție, favoritism și nepotism.

#### **3.1. Principiul nediscriminării și egalității de șanse**

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

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

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

Discriminarea poate avea forme indirecte atunci când reguli și practici neutre în raport cu criteriile menționate de acest cod (de exemplu, gen, rasă, vârstă, dizabilități, orientare sexuală, naționalitate, etnie, religie ș.a.m.d.) defavorizează de facto anumite persoane în funcție de unul sau mai multe dintre aceste criterii. De exemplu, anumite reguli de susținere a examenelor, deși sunt aceleași pentru toți studenții indiferent de particularitățile lor, ar putea să dezavantajeze practic persoanele cu dizabilități (care, de pildă, nu pot intra sau

nu pot să aștepte mai multe ore pentru a intra în ordine alfabetică la un examen oral). Sau, orarul unor cadre didactice trebuie să fie astfel conceput încât acesta să poată permite persoanei în cauză să respecte anumite ritualuri religioase, deși aceasta ar implica o abatere de la grila neutră de repartizare a orelor. Un alt exemplu elocvent vizează discriminarea de gen indirectă, în condițiile în care, deși majoritatea absolvenților sunt actual absolvenți, și în care învățământul superior se feminizează, posturile de decizie în universități sunt prin excelență ocupate de bărbați, pozițiile academice înalte la fel (profesori universitari, conducători de doctorate). Aceasta este o formă de segregare verticală frecventă în universitățile românești.

În contextul nici unui fel de examen sau concurs o femeie nu poate să fie defavorizată fiindcă este însărcinată, are copii în îngrijire sau este mamă singură. Discriminarea directă se sancționează potrivit legii. Discriminările indirecte sunt sancționate instituțional, în funcție de gravitate.

### **3.2.Conflicte de interese și incompatibilități**

Personalul didactic, inclusiv membrii conducerii universității și ai tuturor structurilor sale, precum și personalul nedidactic trebuie să ia măsurile necesare în scopul de a evita sau, după caz, de a soluționa adecvat situațiile în care pot să apară conflicte de interese care ar putea afecta, direct sau indirect, legalitatea acțiunilor și/sau măsurilor dispuse .

Conflictele de interese decurg din interferarea mai multor tipuri de relații sau funcții, de natură să afecteze legalitatea evaluărilor, acțiunilor și actelor persoanelor în cauză.

Pe de altă parte, conflictul de interese poate genera practici nocive, precum favoritismul și nepotismul, poate conduce la aplicarea unor standarde duble în apreciere sau evaluare, ori la acte de persecuție sau răzbunare, pe care universitatea trebuie să le respingă.

### **Tipologia conflictelor de interese**

#### **3.2.1. Conflicte care decurg din relațiile personale**

Conflictul de interese reprezintă situația în care un cadru didactic, de cercetare, didactic auxiliar, ori societatea comercială la care acesta este asociat sau acționar, are interese personale ori patrimoniale contrare sau neloiale universității, exercitate astfel încât să influențeze negativ realizarea obiectivă a atribuțiilor funcției ocupate sau, să afecteze obiectivitatea votului său în cadrul organelor colegiale de conducere, cu scopul de a obține un folos patrimonial ori nepatrimonial.

Personalul didactic, de cercetare și didactic auxiliar titular este în conflict de interese dacă se afla în una dintre următoarele situații:

a) este abilitat să ia decizii sau să participe la luarea acestora cu privire la persoane fizice, cu care este rudă sau afin până la gradul al III-lea inclusiv, sau este solicitat să ia decizii ori să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și/sau juridice, cu care are relații cu caracter patrimonial;

b) face parte din aceeași comisie sau din aceeași structură de conducere - constituite conform legii – împreună cu alte persoane care au calitatea de soț, afin sau rudă până la gradul III inclusiv;

c) ocupă o funcție de conducere, sau face parte dintr-o structură de conducere în care deciziile sale pot influența interesele sale patrimoniale, ale soțului, afinilor sau rudelor sale până la gradul III inclusiv;

d) ocupă funcții, desfășoară activități de predare sau cercetare științifică sau în cadrul unor comisii de doctorat, de masterat sau de licență, fără aprobarea senatului ULBS, organizate de către alte instituții de învățământ;

e) deține o funcție de conducere sau este membru în structuri de conducere la agenți privați ori deține o funcție de conducere sau coordonare la structuri funcționale ale unor entități politice;

f) deține o funcție de conducere la universitate și părți sociale sau acțiuni la societăți comerciale care realizează activități în domeniul educațional sau de formare continuă ori care a avut sau are contracte comerciale, contracte de lucrări sau de servicii cu universitatea;

g) desfășoară activități care contravin eticii și deontologiei profesionale ori aduc atingere prestigiului și imaginii universității, sau orice alte activități care pot afecta realizarea misiunii acesteia.

În cazul întrunirii conflictului de interese, persoana în cauză a comunității academice este obligată decât să informeze de îndată șeful ierarhic superior sau președintele organului colegial de conducere și de a se abține de la orice acțiune care se referă la existența a conflictului de interese.

În exercitarea atribuțiilor organelor de conducere ale diferitelor structuri din universitate intră și luarea acelor măsuri care să asigure exercitarea cu imparțialitate a funcțiilor didactice, de cercetare științifică sau de conducere precum și pentru ieșirea din situația de conflict de interese.

La depunerea candidaturii pentru ocuparea unei funcții de conducere sau control, persoana în cauză va depune o declarație pe proprie răspundere referitoare la situația de incompatibilitate sau de conflicte de interese.

Următoarele situații constituie încălcări ale eticii academice:

- cazurile în care din comisiile de evaluare (la examene de admitere, licență, disertații, doctorat) precum și la acordări de granturi, angajare sau promovare, evaluarea performanței academice și manageriale, audit etc. fac

parte persoane aflate în relație de soți , de rudenie sau afinitate pana la de gradul III inclusiv cu candidații sau persoanele ce urmează a fi evaluate;

- cazurile în care cadrele didactice sunt în situația de supervizare directă a soțului ori rudelor sau afinilor până la gradul III inclusiv în vederea examenelor de licență, master, doctorat, sau orice alte forme de studii.

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

- cazurile în care un cadru didactic își evaluează rudele sau alte persoane cu care are relații personale de natură să le influențeze conduita academică (de ex. conflicte prezente sau trecute, relații erotice sau obligații profesionale sau personale de alte natură);

- cazurile în care din organisme de evaluare (la examene de admitere, acordări de granturi, angajare sau promovare, salarizare, premiere etc.) fac parte persoane care pot fi influențate de orice alte relații personale, inclusiv de natură financiară, cu candidații (meditații private, relații de afaceri, obligații din trecut). Persoana aflată în conflict de interese trebuie să se autorecuze din comisia de evaluare sau supervizare în cazul respectiv, iar dacă refuză, să fie recuzată de către ceilalți membri ai comisiei.

### **3.2.2. Conflicte care decurg din rolurile multiple**

Este acel tip de conflict de interese care poate să apară în situațiile în care o persoană deține roluri multiple în universitate, astfel încât relațiile presupuse de un anumit rol să fie de natură să afecteze deciziile sale.

Astfel, ori de câte ori o persoană care exercită o funcție de conducere într-o facultate sau departament este și membru al unei comisii interne de evaluare, există riscul ca aceasta să aprecieze subiectiv activitatea respectivei unități. În astfel de situații, aceste persoane sunt obligate să se abțină cu privire la împărțirea granturilor de cercetare sau a altor resurse pe temeiul că, nu putea să judece obiectiv toate criteriile relevante ale echipelor competitive.

### **3.2.3. Conflicte care decurg din interesele materiale**

Această categorie de conflicte de interese privește relațiile unui membru al universității cu reprezentanți ai societăților comerciale cu care universitatea are încheiate contracte comerciale, de prestări servicii sau executare de lucrări publice, ori relații de colaborare. În asemenea cazuri, persoanele care reprezintă universitatea au obligația să nu participe la negocierea relațiilor dintre acestea și universitate.

Angajarea studenților, cu remunerație sau pentru diversele forme de practică academică, într-o societate comercială sau asociație de orice tip în care

---

cadrele didactice evaluatoare dețin un interes material, personal sau profesional nu trebuie să afecteze evaluarea performanțelor academice ale celor dintâi.

#### **3.2.4. Conflicte care decurg din colaborările externe sau alte angajamente**

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

Neaplicarea acestui principiu poate atrage sancțiuni proporționale.

### 3.3. INCOMPATIBILITĂȚI

Aplicarea reglementărilor referitoare la incompatibilități are în vedere interdicția de stabilire și/sau menținere a unor raporturi ierarhice directe între personalul didactic, de cercetare sau auxiliar care ocupă o funcție de conducere și soții, afiii sau rudele până la gradul al III-lea inclusiv ai acestora.

Incompatibilitățile în cadrul Universității „Lucian Blaga” din Sibiu presupun, conform legii, interdicția ocupării de către soțul/soția precum și de către de către afiii sau rudele până la gradul al III-lea inclusiv - ai unei persoane aflată în funcție de conducere - a unor funcții aflate în situație subordonare la orice nivel, precum și interdicția de a fi numiți în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afiii până la gradul al III-lea, inclusiv. Acestea sunt:

(a) pentru funcția de rector, prorector, director general administrativ, decan, prodecan, director de departament, contabil-șef;

(b) pentru funcția de prorector: director general administrativ, decan, prodecan, director de departament, contabil-șef;

(c) pentru funcție de director general administrativ: director, director de departament, contabil-șef, șef-serviciu, șef-birou;

(d) pentru funcția de decan: prodecan, director de departament, secretar șef de facultate;

(e) pentru funcția de prodecan: director de departament, secretar șef de facultate.

În Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu se consideră incompatibilități, potrivit legii, și situațiile de evaluare directă a soțului/soției, afiilor ori a rudelor până la gradul al III-lea inclusiv.

Se află în situație de incompatibilitate și soții, afiii sau rudele până la gradul al III-lea care fac parte din același organ colegial de conducere.

Constituie situații de incompatibilitate și ocuparea simultană a două sau mai multe funcții care, potrivit reglementărilor, nu se pot cumula.

În cadrul unui departament, definit conform art. 133 din Legea educației naționale nr. 1/2011, se află în relație de incompatibilitate și nu pot fi ocupate concomitent de persoane care se află unul/una față de celălalt/cealaltă într-o poziție de conducere, control autoritate sau evaluare instituțională directă la orice nivel, funcțiile didactice de profesor, conferențiar, lector/șef de lucrări, asistent care desfășoară activități didactice aferente aceleiași discipline sau unități didactice (curs) din planul de învățământ al unui program de studii universitare sau al unui program postuniversitar, respectiv cursuri,



seminarii/lucrări de laborator asociate disciplinelor din planul de învățământ gestionat de același departament.<sup>1</sup>

Cadrele didactice și/sau de cercetare titulare, care ocupă funcții de conducere și intră sub incidența situațiilor de incompatibilitate prevăzute mai sus, sau a altora asemenea - în spiritul celor arătate mai sus - au la dispoziție 30 zile calendaristice pentru ieșirea din incompatibilitate.

În situația în care un membru al comunității academice intră, sub orice formă, sub incidența unei situații de incompatibilitate, are obligația ca în termen de 30 de zile calendaristice de la ivirea incompatibilității să ia măsurile necesare pentru ieșirea din situația de incompatibilitate.

Nu pot să facă parte din comunitatea academică persoanele care, prin orice mijloace, au adus atingere prestigiului și bunei funcționări a universității, precum și persoanele, care au avut calitatea de titulari ai universității și au fost excluși din această comunitate. Excluderea din comunitatea universitară se dispune prin hotărâre a Senatului.

Ori de câte ori, o persoană din cadrul comunității academice se află într-o stare de incompatibilitate, este obligată să informeze, de îndată, șeful ierarhic superior sau președintele organului colegial de conducere și să depună diligențele legale, astfel încât, în termen de 30 zile, să elimine această stare.

### **3.4. Prevenirea și combaterea corupției**

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

Corupție nesancționată, devenită endemică, poate determina o cultură instituțională coruptă. De aceea, instituția va contracara acest fenomen și îi va sancționa pe cei care îl promovează.

Universitatea sancționează din punct de vedere instituțional atât actele evidente de corupție: mita și tentativa de mituire (în bani sau servicii), cât și pe cele mai puțin evidente, dar la fel de nocive: traficarea clientelă (cumpărarea și vânzarea în bani sau contraservicii) a examenelor sau concursurilor pentru ocuparea posturilor, inclusiv practicarea "pilelor" ierarhice sau colegiale etc.

---

<sup>1</sup> Alineatul a fost introdus și aprobat în ședința Senatului Universității din data de 24.09.2012.

Universitatea este receptivă la recomandările formulate de către profesioniști, dar respinge orice recomandări informale sau presiuni legate de admiterea și evaluarea unei persoane aflate sub standardele solicitate și care nu poate intra onest în competiție.

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

- traficarea examenelor de admitere și absolvire (vânzarea, cumpărarea sau substituirea de lucrări contra bani, servicii sau contraservicii);

- solicitarea de către membrii personalului universitar de bani sau cadouri precum și tentative de mituire sau mituirea acestora, precum și cointeresarea în alte forme;

- solicitarea unor servicii personale, de orice tip, de la persoane care sunt sau urmează să fie în proces de evaluare, angajare, sau promovare, precum și oferirea unor astfel de servicii în schimbul indulgenței. Astfel de acțiuni sunt deosebit de grave mai ales atunci când de satisfacerea lor se condiționează, în mod explicit sau implicit:

- oferirea serviciilor educaționale și/sau administrative acoperite de sarcinile persoanei respective ca membru al instituției de învățământ superior;

- favoritismul în procesul de evaluare, angajare sau promovare, sau la împărțirea sarcinilor didactice ori administrative.

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

### **3.4.1. Tentativa de corupere**

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

- furnizarea serviciilor deja prevăzute în fișa postului unui angajat și pe persoana care oferă "darul" are deja dreptul să le primească;

- influențarea procesului de evaluare, angajare sau promovare.

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

Toate aceste cazuri vor fi sancționate potrivit Cartei universitare.

### **3.4.2. Modalități de combatere a faptelor de corupție**

Următoarele demersuri constituie modalități de prevenție și de descurajare a eventualelor fapte de corupție:

- a.)- informarea corectă și la timp în privința criteriilor de admitere și de concursuri de orice tip;
- b.)- medietățile, rudenii, prietenii, persoanele cu care concurenții au relații de afaceri nu trebuie să facă parte din comisiile de concurs;
- c.)- transparența sistemului de evaluare;
- d.)- respectarea tuturor termenelor limită impuse și a datelor de examene indiferent de circumstanțele particulare ale studenților, cu excepția celor pentru care aceștia furnizează în scris motivații, care se păstrează atașate la catalog (adeverințe medicale, situații personale grave etc.);
- e.)- păstrarea lucrărilor de examen/de laborator/referatelor pentru o perioadă de timp de cel puțin 1 an;
- f.)- informarea superiorilor ierarhici într-un mod cât mai formal asupra eventualelor conflicte de interese care nu pot fi evitate.

#### ***4. Meritul***

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

Ierarhizare calitativă agreată de universitate este cea a meritului. Acest tip de ierarhizare este definit în Capitolul IX al Legii educației naționale nr. 1/2011 și se realizează de către Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, ARACIS și alte agenții înscrise în EQAR precum și CNCS, CNADCU, Consiliul de etică și management universitar în colaborare cu departamentele, consiliile facultăților și rectoratul universității.

În cazul studenților, meritul se stabilește în contextul unor criterii de evaluare a performanțelor la cursuri, seminarelor și laboratoare, la concursuri profesionale, la licențe și disertații, în implicarea în viața asociativă, acțiuni civice etc.

În cazul cadrelor didactice și cercetătorilor, meritul se stabilește, de regulă, după: calitatea cursurilor, seminarelor, a activității de îndrumare a studenților, publicațiilor științifice, câștigării de granturi de dezvoltare și cercetare individuală și instituțională, evaluarea făcută de către studenți, implicarea în dezvoltarea facultății, programului de studiu, al domeniului propriu, în rezolvarea problemele studenților, în atitudinea față de progresul

personal, în prestigiul adus instituției și specialității în care lucrează, în implicarea în creșterea cunoașterii și democratizării în societate etc.

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

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

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

### **5. Profesionalismul**

Universitatea se angajează să cultive un mediu propice pentru cercetare și competitivitate. În acest scop, se dezvoltă programe academice la cele mai înalte standarde, capabile să conducă la evoluția cunoașterii, la formarea specialiștilor competitivi și la creșterea prestigiului universității în activitatea de cercetare științifică. Se încurajează și recompensează orientarea spre calitate științifică, pedagogică, în mod deosebit spre excelență, a profesorilor, cercetătorilor, studenților și a programelor de studii și cercetare. Universitatea încurajează și recompensează eficiența, eficacitatea, calitatea și excelența profesională la nivel managerial și administrativ. Se acționează împotriva oportunistului, imposturii, amatorismului, superficialității, dezinteresului și plafonării.

Profesionalismul universitar se caracterizează prin:

- a.)- competență în exercitarea profesiei (autoritate epistemică).
- b.)- credința în autonomia deciziilor profesionale și a exercitării profesiei (protejarea de amatorism, diletantism și impostură).
- c.)- identificarea cu specialitatea și cu cei din același domeniu (cariera academică sau de cercetare devin elemente ale identității personale).
- d.)- dedicarea față de cariera academică pentru o parte semnificativă a vieții (prestigiul se capătă în timp, dar nu depinde decisiv de vechime).
- e.)- obligația morală de a lucra în serviciul studenților, evitând implicarea emoțională excesivă (dar nu și empatia), arbitrarul și tratamentul preferențial nejustificat.
- f.)- credința în capacitatea de autoreglare și menținerea colegială a standardelor profesionale.
- g.)- solidaritatea colegială și competiția loială cu cei din aceeași universitate și domeniu.

---

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

### **5.1. Dreptul la studii de calitate**

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

În cazul în care Comisia de etică, în colaborare cu Departamentul de specialitate constată că un cadru didactic refuză să fie responsabil profesional și să își actualizeze materia (și în general să respecte cunoașterea propriului domeniu), acesta din urmă poate fi somat să respecte cerințele academice relevante, iar dacă refuză, Consiliul facultății poate cere penalizarea cadrului didactic respectiv până la remedierea problemei.

Dacă, într-un interval rezonabil de timp, stabilit de Consiliu, cadrul didactic refuză să respecte aceste cerințe, Consiliul poate decide, în cooperare cu Departamentul pentru Asigurarea Calității, sancționarea cadrului didactic și eliberarea lui de sarcinile didactice și de cercetare.

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

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

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

Cercetarea se definește ca fiind acea activitate care are ca scop dezvoltarea cunoașterii.

Cadrele didactice și studenții care fac cercetare științifică, se ghidează după următoarele principii:

a.)- demonstrează competență, integritate și auto-reglementare (per-review: obligația de a te supune examinării critice prealabile susținerii sau publicării unei lucrări).

b.)- se încadrează în standardele profesionale consacrate, își documentează și chestionează rezultatele.

c.)- recunosc public contribuția profesională sau materială a altor persoane sau instituții la rezultatele obținute.

d.)- promovează cooperarea în echipele de cercetare.

e.)- protejează siguranța datelor preliminare

f.)- se informează reciproc asupra dezvoltărilor relevante din domeniu și asupra metodologiilor de cercetare.

- g.)- promovează onestitatea și corectitudinea intelectuală .
- h.)- declară și rezolvă, potrivit legii, incompatibilitățile și conflictele de interese.
- j.)- respectă consimțământul informat al celor implicați în cercetare, precum și siguranța acestora.
- k.)- respectă toate cerințele legale și morale în privința cercetării.
- l.)- sunt deschiși dezbaterii critice asupra rezultatelor obținute.

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

### **6. Onestitatea și corectitudinea intelectuală**

Universitatea apără dreptul la proprietate intelectuală. Beneficiile și premierile vor fi acordate celor care se află la originea drepturilor aferente proprietății intelectuale. Toți cei care au participat la diferite stadii ale cercetării științifice ale cărei rezultate devin publice trebuie menționați, în spiritul onestității profesionale, al recunoașterii și recunoștinței.

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

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

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

Exemplele mai frecvente sunt:

#### **a.) Înșelăciunea**

Este fapta sau tentativa de a folosi sprijin neautorizat din partea unor persoane, folosirea unor materiale de documentare interzise în timpul examinării, copiatul.

Asemenea fapte conduc la alterarea corectitudinii rezultatelor unei examinări sau evaluări.

#### **Fabricarea datelor**

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

Predarea aceleiași lucrări pentru mai multe examene (autoplagiatul).

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

#### b.) Facilitarea înșelăciunii

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

#### c.) Avantajele obținute pe nedrept

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

#### d.) Plagiatul

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

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

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

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

Nu constituie plagiat folosirea unor sintagme sau definiții scurte, considerate de către comunitatea disciplinară ca făcând parte din fondul de noțiuni de bază, comune, al disciplinei respective. Cu toate acestea, având în



vedere faptul că o atare apreciere presupune un grad de subiectivism, este recomandat ca autorii să își exercite discernământul și o atenție sporită în utilizarea unor asemenea sintagme sau definiții.

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

Descoperirea comiterii fraudei intelectuale implică sesizarea Comisiei de etică în vederea sancționării persoanei vinovate, mergându-se în funcție de gravitate până la desfacerea contractului de muncă, în cazul cadrelor didactice sau cercetătorilor. Dacă plagiatul este comis de către un/o student/ă, iar acesta/aceasta este la prima abatere de acest gen, de regulă cazul îl rezolvă cadrul didactic, și, prin excepție, Comisia de etică. Aceștia stabilesc sancțiuni de proporționale: în anumite cazuri majore, de exemplu, autorizează anularea, pentru studentul/a în cauză, a examenului în cadrul căruia s-a comis fapta, urmând ca în anul următor acesta/aceasta să aibă posibilitatea de a relua cursul și seminarul aferent, în regim cu taxă. Această procedură nu este necesar să treacă prin Comisia de etică, sancționarea putând fi făcută direct de către cadrul didactic. Comisia de etică trebuie însă informată pentru a păstra sancțiunea în baza de date. Universitatea nu va permite aplicarea mențiunii de „plagiat” în actele oficiale ale studenților (cum ar fi diplome de licență sau master, situația școlară sau foaia matricolă) dar va ține evidența sancțiunilor în dosarele personale ale studenților, cadrelor didactice etc.

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

În cazul în care se demonstrează că plagiatul a fost atât parțial cât și involuntar, în cadrul ședinței Comisiei de etică se hotărăște o sancțiune proporțională. În situația în care materialul (referat, articol, prelegere, tratat etc.) care constituie furt intelectual descoperit și demonstrat a fost publicat de către persoana în cauză, cazul este deferit forurilor justiției și se pedepsește conform legilor în vigoare.

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

---

Pentru detalii legate de evitarea plagierii, vedeți cele de mai jos.

Constituie plagiat:

- Compilația de fragmente din mai multe surse/autori, fără referințe clare la textele sursă;
- Întrepătrunderea dintre fragmentele de texte furate și munca proprie;
- Preluarea unui text fără referințe clare, cu modificarea unor expresii din text, și/sau inversarea unor paragrafe/propoziții/capitole;
- Omiterea marcajelor clare de citare în text, și menționarea lucrării sursă (carte, articol, alt referat, resursă web etc.) în bibliografia finală;
- Prezentarea aceleiași lucrări la mai multe discipline – acest tip de plagiat poartă numele de autoplăgiat.

Tema poate să fie repetată, conținutul tratării nu. Dacă vă interesează în mod deosebit o anumită temă, și doriți să o prezentați în cadrul mai multor discipline, este indicat să consultați evaluatorii în acest sens.

e.1)Plagiatul minor:

- Utilizarea greșită și involuntară a materialelor, citatelor, din ignoranță și lipsit de intenție, mai ales de către studenții din primul an.
- Utilizarea excesivă a surselor, însoțită de o cantitate neglijabilă de muncă proprie.
- Situația în care este plagiată o foarte mică parte din lucrare și când partea respectivă nu este determinantă în evaluare.

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

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

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

e.2.)Cazuri semnificative de plagiat

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

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

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

e.3.) Plagiatul în cazul doctoranzilor și cadrelor didactice.

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

## **7. Transparența**

Universitatea respectă și promovează principiul transparenței informațiilor de interes public pentru membrii comunității universitare, potențialii candidați, absolvenții, instituțiile cu care colaborează și publicul larg, asigurând o informare consistentă și corectă. Se asigură astfel egalitatea de șanse în competiție și accesul echitabil la resursele universitare.

Universitatea interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informațiilor la care au dreptul membrii săi și publicul larg.

Transparența presupune accesul la informații atât în ceea ce privește admiterea, evaluarea, angajarea și promovarea, cât și în privința surselor de finanțare sau de cercetare și criteriilor după care se iau deciziile instituționale în Universitate.

Informații de interes public se postează pe pagina web a universității.

### **a.) Transparența la admitere, evaluare, angajare și promovare**

Angajarea și promovarea personalului academic și administrativ se fac pe baza meritelor relevante ale candidaților pentru postul respectiv, respectându-se principiile nediscriminării și egalității de șanse.

Universitatea va acorda un tratament corect și egal candidaților pentru admitere, angajare, promovare, gradație salarială, premiere și va cultiva diversitatea în mediul academic, prin măsuri pozitive, adresate categoriilor defavorizate sau subreprezentate, fără încălcarea principiului meritului.

Se va stimula accesul studenților la informațiile referitoare la criteriile de evaluare la examene, colocvii etc., de la începutul fiecărui curs (seminar, laborator etc. inclusiv cele de licență, disertație, doctorat), precum și la explicații privind notele obținute.

Criteriile de selecție pentru angajare și promovare vor fi definite cu claritate, corespunzător atribuțiunii stabilite prin fișa postului.

Organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante se va face conform prevederile legale, precum și ale regulamentului de ordine interioară al instituției de învățământ.

Interviurile sau examenele de promovare nu trebuie să conțină întrebări privind relațiile personale și viața privată a candidaților, statutul civil, sau istoriile personale (cu excepția celor privind strict parcursul academic sau parcursul profesional). La performanțe egale este preferată o persoană din categoriile defavorizate.

Organismul competițional de evaluare va oferi informații clare pentru toți candidații privind particularitățile poziției scoase la concurs, inclusiv programul special eventual necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor postului, necesitatea unor deplasări frecvente ș.a.m.d.

#### *b.) Transparență în utilizarea resurselor materiale*

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

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

### **8. Responsabilitatea profesională și socială**

Universitatea își încurajează membrii să se distingă prin activism și implicare în problemele profesionale și publice, prin colegialitate și spirit cetățenesc responsabil.

Programele și activitățile universitare vor fi orientate către nevoile colectivității locale precum și către cele ale societății românești. Ori de câte ori membrii săi reprezintă public Universitatea, trebuie să respecte standardele etice și profesionale.

Universitatea garantează membrilor săi dreptul de a critica public, întemeiat și argumentat încălcările standardelor profesionale și de calitate, ale drepturilor conferite de lege membrilor comunității universitare și colaboratorilor săi.

Nu sunt permise și se sancționează în condițiile prevăzute de lege: dezinformarea, calomnierea, denigrarea publică a programelor și persoanelor din instituție de către membrii propriei comunități academice.

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

Membrii comunității universitare au dreptul moral la critică și insubordonare, exprimate public, dacă au argumente și probe pertinente și concludente de natură să ateste că au fost încălcate standardele științifice, pedagogice, etice sau legale.

În acest context, conceptul „public” desemnează: ședințele Senatului universității, ședințele de catedră, de consiliu, inclusiv întrunirile organizațiilor studențești, și, dacă la aceste niveluri problemele întemeiat criticate nu primesc un răspuns adecvat sau o soluție, membrii comunității academice au dreptul moral să externalizeze criticile, fără să suporte represalii și persecuții.

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

Membrii personalului didactic, în calitate de cetățeni, au dreptul la comentarii publice. În astfel de situații, ei trebuie să precizeze că fac aceste comentarii în nume personal, și nu în numele Universității.

### ***9. Respectul și toleranța***

Universitatea promovează existența unei comunități academice și rezidențiale în cadrul căreia este respectată demnitatea fiecăruia, într-un climat liber de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare.

Universitatea aderă la valoarea toleranței față de diferențele existente între indivizi, între opinii, credințe și preferințe intelectuale ale acestora. Nu se permit manifestări misogine, rasiste, șovine, xenofobe, homofobe și hărțuirea sexuală.

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

Respectul față de semenii se demonstrează prin faptul că, toate disputele se rezolvă prin exclusiv prin argumente raționale și nicidecum prin utilizarea unor violențe de limbaj (cuvinte, etichetări, stil și ton) sau, prin acțiuni care reprezintă atacuri la persoană.

#### *Hărțuirea*

Universitatea nu îngăduie nici o formă de hărțuire în mediul academic. Hărțuirea în forme precum: misoginismul, sexismul, rasismul, șovinismul, xenofobia, homofobia, hărțuirea în privința convingerilor religioase sau politice este incompatibilă cu politicile de egalitate de șanse ale universității și anulează respectul pentru dreptul personalului și studenților la un tratament civilizat, respectuos.

Intimidarea și hărțuirea conduc la crearea unui mediu ostil, care neagă participanților la viața comunității rolul de parteneri și le îngrădește opțiunile. Persoanele hărțuite se simt excluse, își pierd stima de sine și încrederea în instituție.

Universitatea nu exclude principiile creștine cu privire la statutul femeii și cu privire la homosexualitate.

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

Hărțuirea reprezintă comportamentul degradant, intimidant sau umilitor care urmărește sau conduce la afectarea gravă a capacității unei persoane de a își desfășura în mod firesc activitățile profesionale și de studiu, sau de a își exercita

drepturile. Hărțuirea constă, de regulă, într-un comportament repetat (amenințări fizice și verbale, critici umilitoare, avansuri sexuale etc.), dar poate consta și din acte singulare, atunci când acestea au o natură agresivă (de obicei de natură fizică).

Având în vedere faptul că multe dintre acțiunile de hărțuire (de exemplu urmăriri, telefoane insistente) au loc în afara universității, faptul că acestea nu au avut loc în spațiul universitar nu poate constitui un motiv pentru care s-ar situa în afara prevederilor prezentului Cod de etică.

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

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

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

### *Hărțuirea sexuală*

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

-a.) supunerea sau respingerea la un astfel de comportament au legătură cu condiționarea instruirii, evaluării, angajării, promovării sau participării la activitatea universitară;

-b.) un asemenea comportament afectează prin intimidare, ostilitate, ofensă, munca oricărei persoane, performanța sa academică, condițiile de viață, mediul de desfășurare a activității.

Este posibil ca, tentative de corupere sexuală să se exercite de către studenți sau de către subordonați asupra cadrelor didactice sau cadrele de conducere . Acest comportament trebuie, la rândul său, sancționat.

Victimele hărțurii sexuale pot să fie atât femeile cât și bărbații, hărțuirea sexual se poate manifesta între sexe diferite sau între persoane de același sex.

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

#### *Sugestii pentru eliminarea hărțurii sexuale din mediul universitar*

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

Constituie fapte de hărțuire sexuală :

a.)- insistența de a fi acceptat erotic sau sexual prin scrisori, telefoane sau acostare practică de o persoană față de alta, atunci când cea din urmă a precizat clar că nu dorește acest lucru;

b.)- remarci cu încărcătură sexuală făcute în mod repetat de către o persoană aflată în conducere în fața subordonaților și, deși a fost atenționată să se oprească, acea persoană nu încetează;

c.)- o studentă sau un student refuză să se întâlnească privat cu un cadru didactic și acest lucru afectează felul în care este notată, promovată la examen (același lucru este posibil și în relațiile ierarhice între membrii personalului universității);

d.)- în locuri comune (cantine, intrarea la cămine) grupuri de studenți încearcă sistematic să abordeze pe cineva și acest fapt are drept consecință evitarea locului respectiv de către cei pentru care comportamentul este indezirabil și ofensator;

e.)- o persoană repetă sistematic enunțuri sexiste, glume cu conotații sexuale sau povestește fantezii sexuale, cei din preajmă neacceptând acest lucru, și protestând împotriva acestui fapt;

f.)- o persoană trimite altei persoane materiale pornografice și obscene nesolicitate sau nedorite;



g.)- o persoană atinge fizic, cu conotații erotico-sexuale, o altă persoană, fără consimțământul celei din urmă.

În astfel de cazuri, se va acționa după următoarea procedură:

a.)- comisia de etică preia aceste cazuri și cooperează cu un/o specialist/ă.

b.)-facultățile își stabilesc, consilieri pentru astfel de probleme atât din rândul studenților, cât și al cadrelor didactice, precum și un organism care se ocupă de siguranța mediului universitar (în cămine și în incinta universității);

c.)- universitatea va face publice modalitățile de adresare și de rezolvare a unor astfel de plângeri, precum și persoanele desemnate să ofere consiliere.

Hărțuirea sexuală poate fi oprită prin acțiuni personale directe.

Comisia de etică trebuie să păstreze un dosar al faptelor, pentru a putea verifica eventuala repetiție din partea aceleiași persoane.

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

### *Confidențialitatea*

Hărțuirea sexuală este o problemă foarte delicată.

Consilierii pentru acest gen de probleme sunt persoanele instruite să dea sfaturi, să răspundă la întrebări, să rezolve cazurile minore și incipiente și să protejeze persoanele consiliate de orice indiscreții care le-ar putea afecta. Ei pot să facă parte din Consiliile de etică.

Consilierilor nu li se permite să dezvăluie conversațiile pe această temă (decât în cazul unei lezări fizice sau a unei disturbări psihice semnificative ca urmare a hărțuirii) fără permisiunea expresă a persoanei care a solicitat consilierea. Consilierii se pot adresa la solicitarea celor consiliați, sau atunci când cazul afectează serios climatul academic, Comisiei de etică, decanilor, Rectorului, Senatului Universității.

### *Comportamentul insultător*

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

Fermitatea și severitatea nu sunt comportamente insultătoare decât dacă devin deosebit de excesive și sunt dirijate sistematic și nedrept către aceiași

oameni, până devin acte de persecuție. Universitatea sancționează proporțional astfel de cazuri.

### ***10. Bunăvoința și grija***

Bunăvoința și grija sunt valori dezirabile în comunitatea academică.

În acest sens încurajează aprecierea, mândria și recunoștința față de cei merituoși, empatia, compasiunea, sprijinul față de cei aflați în nevoie, amabilitatea, politețea, altruismul, înțelegerea, solidaritatea, solitudinea, promptitudinea și optimismul față de toți membrii comunității academice. Totodată descurajează și socotește indezirabile comportamentele care denotă invidie, cinism, vanitate, lipsă de amabilitate, dezinteres.

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

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

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

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

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

**Prezentul cod a fost adoptat în ședința Senatului Universității „Lucian Blaga” din Sibiu din data de 28 iulie 2011, cu completări aprobate în ședința Senatului din data de 24.09.2012.**

## COMISIA DE ETICĂ REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

Comisia de etică a Universității „Lucian Blaga” din Sibiu funcționează pe baza prezentului regulament, fundamentat și aprobat în conformitate cu dispozițiile art. 306-310 din Legea educației naționale nr.1/2011, coroborat cu dispozițiile Legii nr.206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare.

### 1. Organizare și funcționare

#### 1.1. Organizare

(1) În conformitate cu dispozițiile art.306 alin.2 din Legea educației naționale nr.1/2011, structura și componența comisiei de etică universitară este propusă de Consiliul de administrație, avizată de senatul universitar și aprobată de rector.

(2)<sup>2</sup> Comisia de etică a universității este formată din 7 persoane, după cum urmează:

- a) 4 cadre didactice, care nu dețin funcții de conducere incompatibile, potrivit legii, și care să reprezinte cel puțin două facultăți din cadrul universității;
- b) două persoane din rândul personalului administrativ/secretariat;
- c) un student, indiferent de forma de învățământ și nivelul de studii.

(3) Membrii comisiei de etică trebuie să fie persoane cu prestigiu profesional și autoritate morală.

(4) Președintele Comisiei de etică este ales prin vot, de către membrii comisiei, reuniți în prima ședință de după constituire.

(5) Președintele Comisiei de etică va desemna, dintre membrii comisiei, un înlocuitor care-l va suplini, ori de câte ori președintele nu va putea participa la ședințele comisiei.

(6) În conformitate cu art.306 alin.2 din Legea nr.1/2011, **nu pot fi membri** ai comisiei de etică universitară persoanele care ocupă următoarele funcții: rector, prorector, decan, prodecan, director administrativ, director de departament sau de unitate de cercetare-dezvoltare, proiectare, microproducție.

---

<sup>2</sup> Articolul 1.1. alineatul (2) a fost modificat și aprobat în ședința Senatului din data de 24.09.2012.

## 1.2. Funcționare

Comisia de etică a Universității „Lucian Blaga” Sibiu funcționează cu respectarea următoarelor norme procedurale :

a.) comisia se reunește în ședințe ordinare semestrial sau, în ședințe extraordinare, ori de câte ori este necesar;

b.) convocarea comisiei se face de către președintele comisiei, cu cel puțin 5 zile înainte de data ședinței ordinare și cu două zile înainte de data ședinței extraordinare; convocarea se face prin intermediul secretarului comisiei;

c.) comisia lucrează valabil în prezența majorității membrilor;

d.) comisia adoptă hotărâri cu votul majorității membrilor prezenți la ședință ;

e.) conform art.307 din Legea nr.1/2011, hotărârile comisiei de etică universitară sunt avizate de consilierul juridic al ULBS. Avizul are caracter consultativ;

f.) evidența documentelor, redactarea proceselor-verbale ale Comisiei de etică și redactarea hotărârilor de sancționare pentru încălcarea eticii universitare sau pentru abateri de la buna conduită în cercetarea științifică, asigurarea contactelor, transmiterea corespondenței comisiei vor fi asigurate de către un secretar desemnat de Rectorul Universității. Secretarul comisiei participă la ședințele comisiei dar nu are drept de vot.

g.) comisia își desfășoară activitatea la sesizare sau din oficiu, prin autosesizare;

Conform art.308 alin.2 din Legea nr.1/2011, Comisia de etică universitară este obligată să păstreze confidențialitatea în legătură cu autorul sesizării.

h.) evaluarea sesizărilor/reclamațiilor, efectuarea anchetelor și audierilor se realizează de către echipe formate din cel puțin trei membri, desemnați de Comisie în ședințele acesteia;

j.) raportul de caz și propunerile de sancțiuni sunt formulate de membrii echipei de analiză a cazului și se aprobă prin hotărâre;

k.) raportul final va conține luările de poziție ale membrilor comisiei, fie individuale, fie sub forma unei poziții comune;

l.) niciunul din membrii Comisiei nu poate fi împiedicat să facă parte din echipele de anchetă, cu excepția situației în care cazul anchetat îl/o pune într-un conflict de interese .

## 2. Atribuții

Atribuțiile Comisiei de etică a Universității “ Lucian Blaga” din Sibiu rezultă din prevederile art.306 alin.3 din Legea educației naționale nr.1/2011, precum și

din Legea nr.206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare .

**2.1. Analizează și soluționează abaterile de la etica universitară, pe baza sesizărilor sau prin autosesizare, în conformitate cu Codul de etică și deontologie al universității, după următoarea procedură :**

- a) primește sesizările și reclamațiile adresate;
- b) organizează și derulează cercetarea administrativă a fiecărui caz, prin investigații și interviuri în scopul unei documentări cât mai complete;
- c) adoptă hotărâri, după și pe baza efectuării investigațiilor și audierilor, cu privire la natura faptelor care fac obiectul sesizărilor/reclamațiilor; hotărârea și motivarea acesteia vor face obiectul unui raport de caz;
- d) înaintează raportul de caz și eventualele recomandări sau sancțiuni conducerii universității, care are obligația de a le pune în aplicare în termenul de 30 de zile de la data înregistrării sesizării/reclamației ;
- e) urmărește punerea în aplicare a sancțiunilor propuse de către conducerea universității, inclusiv, dacă este cazul, prin recursul la Senatul Universității sau, în ultimă instanță, la Consiliul de Etică din cadrul M.E.C.T.S.;
- f) pune la dispoziția Senatului sau a Consiliului ministerial sau altui organism de recurs cu abilitare legală, informațiile necesare judecării recursului la hotărârea Comisiei de etică;
- g) acționează pentru prevenirea unor abateri de la normele Codului de etică al universității prin mijloace adecvate;
- h) stabilește relații de colaborare cu asociațiile studențești ale universității și cu personalul didactic și nedidactic.

**2.2. Întocmește un raport anual cu privire la situația universității din perspectiva respectării principiilor și prevederilor Codului de etică.**

Raportul vizează respectarea eticii universitare și a eticii activităților de cercetare, se prezintă rectorului, senatului universitar și constituie document public .

**2.3. Formulează propuneri de modificare ale Codului de etică și deontologie universitară pe care le înaintează senatului universitar pentru adoptare și includere în Carta universitară.**

**2.4. Îndeplinește atribuțiile stabilite prin Legea nr.206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare ;**

**2.5. Îndeplinește alte atribuții prevăzute de lege sau de Carta universității.**

### **3. Finanțare**

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

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

### **4. Jurisdicție**

Jurisdicția Comisiei de etică se aplică tuturor, persoanelor care fac parte din sau au relații cu universitatea, respectiv: personalul didactic și de cercetare, personalul didactic și de cercetare auxiliar, studenți, doctoranzi și membri ai corpului administrativ.

Sub jurisdicția Comisiei de etică intră actele și faptele săvârșite de personalul menționat la alin.1, atât în incinta universității și campusului universitar, precum și cele comise în afara acestora, dacă sunt de natură a afecta comunitatea universitară.

### **5. Sancțiuni referitoare la încălcarea eticii universitare și a bunei conduite în cercetare**

Conducerea universității va aplica sancțiunile stabilite de către Comisie în conformitate cu Codul de etică pentru abaterile definite de acesta din urmă. Sancțiunile date sau propuse de Comisie vor fi proporționale cu abaterea comisă și cu prejudiciul cauzat de aceasta.

5.1. Pentru personalul didactic și de cercetare, precum și pentru personalul didactic și de cercetare auxiliar, Comisia de etică a universității poate stabili în temeiul art.318 din Legea nr.1/2011 pentru fapte prin care s-a încălcat etica universitară sau pentru abateri de la buna conduită în cercetarea științifică următoarele sancțiuni:

- a.) avertisment scris;
- b.) diminuarea salariului de bază, cumulativ - când este cazul - cu indemnizația de conducere, îndrumare și 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, îndrumare, control; ca membru în comisie de doctorat, de master sau de licență;
- d.) destituirea din funcția de conducere din învățământ;
- e.) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

5.2. Sancțiunile care pot fi aplicate de către Comisia de etică a Universității "Lucian Blaga" din Sibiu studenților și studenților-doctoranzi, pentru încălcarea eticii universitare sunt următoarele:

- a.) avertisment scris;
- b.) exmatriculare;
- c.) alte sancțiuni prevăzute de Codul de etică și deontologie universitară.

Sancțiunile care se pot aplica pentru personalul nedidactic sunt:

- a) avertisment 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.

5.3. În conformitate cu prevederile art.320 din Legea educației naționale nr.1/2011, „În cazul abaterilor de la prevederile Codului de etică și deontologie profesională, comisia de etică universitară stabilește, conform Codului de deontologie profesională una sau mai multe dintre sancțiunile prevăzute la art.318 sau 319.”

Sancțiunile stabilite de comisia de etică și deontologie universitară sunt puse în aplicare de către decan sau de rector, după caz, în termen de 30 zile de la stabilirea sancțiunilor, conform art.322 din Legea nr.1/2011.

5.4. În cazul abaterilor de la buna conduită în cercetarea științifică, sesizate în scris, pe bază de dovezi, Comisia de etică universitară stabilește, conform art.11 din Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu art.321 din Legea nr.1/2011, una sau mai multe din sancțiunile prevăzute de art. 318 sau 319 din Legea nr. 1/2011 sau art. 11<sup>1</sup> din Legea nr. 206/2004.

(1) În astfel de situații, Comisia de etică și deontologie va acționa după următoarea procedură:

- a) informează în scris persoana/persoanele incriminate cu privire la începerea anchetei administrative, comunicând persoanei în cauză motivele și dovezile existente;

b) va desfășura o documentare exhaustivă pentru a elucida în mod obiectiv sesizarea și întocmește un raport;

c) formulează propuneri și/sau recomandări către Rectorul Universității „Lucian Blaga” Sibiu cu privire la sancțiunea aplicabilă.

(2) Termenul de întocmire a raportului și răspuns la sesizare este de maximum 45 de zile calendaristice de la data primirii sesizării. Persoana găsită vinovată de către comisia de etică poate să se adreseze Consiliului Național de Etică în termen de 15 zile lucrătoare de la data comunicării raportului.

(3) În cazul în care o contestație nu a fost înaintată către Consiliul Național de Etică în termen de 15 zile lucrătoare de la data comunicării, sancțiunile stabilite de comisia de analiză sunt puse în aplicare de către conducătorul instituției sau de către consiliul de administrație, după caz, în termen de 45 de zile calendaristice de la data comunicării raportului.

(4) Comisia va monitoriza aplicarea sancțiunilor de către conducere, va interveni pe lângă aceasta pentru aplicarea corectă și la timp a sancțiunilor, și va apela la forurile superioare în cazul în care conducerea universității nu aplică sau nu aplică corect sancțiunile.

## **II. Sesizările/reclamațiile și analizarea cazurilor**

Comisia de etică a Universității „Lucian Blaga” din Sibiu își desfășoară activitatea la sesizare sau din oficiu.

Prin sesizări este atenționată Comisia asupra unor posibile cazuri de plagiat (sub toate formele sale) și/sau a cazurilor de fraudă la examene/concursuri.

Reclamațiile se referă la toate celelalte cazuri incriminate în Codul de etică și deontologie universitară, precum: cazurile de hărțuire, cazuri de discriminare, cazuri de corupție etc., ipoteze în care există victime identificabile în mod direct, care sunt autoarele reclamațiilor.

Comisiei de etică a universității se poate autosesiza .

### **1. Procedura de rezolvare a sesizărilor/reclamațiilor**

#### **1.1.Reguli referitoare la primirea/înregistrarea sesizărilor și reclamațiilor**

a.) Sesizările/reclamațiile se depun la comisie în termen de 30 zile de la săvârșirea faptei, dar un mai târziu de 6 luni de la producerea evenimentelor care fac obiectul sesizării;

b.)- nu se acceptă reclamații formulate din partea altor persoane decât a celor direct afectate;

c.)-sesizările și/sau reclamațiile anonime vor fi clasate;



d.)- sesizările pot aparține oricărei persoane, membri în comunitatea academică sau nu, dacă persoanele care fac obiectul lor sunt membri în comunitatea academică;

e.)- sesizările/reclamațiile se depun la secretariatul Comisiei de etică și trebuie să conțină datele de contact ale reclamantului, detalierea faptelor incriminate,

f.)- sesizările/reclamațiile se formulează în scris și conțin cât mai multe date relevante privind identitatea celei sau celui care reclamă (inclusiv datele de contact), identitatea părții acuzate de abatere, acțiunile imputate, locul și data îmfăptuirii acestora, eventualii martori, orice alte informații considerate relevante (a se vedea modelul de reclamație din anexă);

g.)- la cerere, secretarul Comisiei de etică va acorda consiliere cu privire la formularea și completarea sesizărilor/reclamațiilor, dar nu poate deschide plicurile cu sesizări sau reclamații.

### **1.2.) Notificarea părții care face subiectul sesizării/reclamației**

a.)- părții reclamate i se comunică o copie a sesizării;

b.)- lipsa unei poziții scrise și, în general, lipsa de cooperare a reclamatului/ei nu sistează derularea procedurilor ulterioare;

c.)- în cazul în care partea reclamată recunoaște faptele care i-au fost imputate în sesizare/reclamație, Comisia de etică poate lua o decizie pe baza sesizării/reclamației și poziției scrise a părții reclamate.

### **1.3) Investigarea cazului; colectarea datelor; audierea părților**

Pentru constatarea naturii faptelor imputate și a măsurii în care acestea constituie abateri sau acte discutabile în sensul Codului de etică, Comisia va desfășura o investigație, inclusiv prin ascultarea martorilor și, dacă este necesar și dacă partea vătămată își dă consimțământul, confruntarea părților.

#### **Audierea părților**

După colectarea informațiilor relevante, Comisiade etică va solicita audierea separată a fiecăreia dintre părți pentru a compara informațiile obținute în urma investigațiilor, pentru a le verifica și pentru a obține poziția părților cu privire la acestea.

În cazul în care întrevederea nu este posibilă, Comisia va comunica informațiile în scris și va solicita părților o poziție scrisă.

#### **Confruntarea părților**

După audierea separată a părților, Comisia poate propune confruntarea directă a acestora.

Confruntarea părților are loc numai dacă se obține consimțământul părții vătămate și în cazul în care se consideră că aceasta este necesară pentru elucidarea cazului respectiv.

## **Comunicarea cu părțile**

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

### **1.4.) Raportul Comisiei**

Comisia va întocmi raportul, pe baza datelor colectate și a audierilor/confruntării părților, în decursul unei perioade de maximum 20 de zile de la data acceptării formale a începerii investigării cazului.

Raportul de caz va conține o constatare cu privire la natura și veridicitatea faptelor imputate și a altor fapte relevante.

Constatarea va fi motivată pe baza probelor obținute de Comisie în urma investigațiilor și audierilor.

Pe baza acesteia, Comisia va decide cu privire la măsura în care faptele imputate constituie sau nu o încălcare a Codului de etică.

În cazul în care Comisia găsește o încălcare a codului de etică, va înainta un raport final de caz părților, precum și organismelor cu prerogative să aplice sancțiunile indicate de acesta. În cazul în care Comisia consideră că natura problemei permite sau necesită concilierea între părți, pe cale amiabilă, iar încălcarea eticii academice este minoră (de exemplu, neglijențe minore, lipsa de amabilitate sau impolitețea etc.), această soluție va fi propusă părților.

Instituția este obligată să aplice sancțiunea, astfel încât să nu se depășească termenul de 30 de zile calendaristice de la data stabilirii sancțiunii.

### **1.5. Recurs**

Reclamantul/a și reclamatul/a pot contesta hotărârile Comisiei, în termen de maximum 15 de zile de la comunicarea acestora, la Senatul universității, care va analiza situația prin comisia de specialitate a acestuia și va întocmi un nou raport.

Următorul organism de recurs este Consiliul Național de Etică.

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

## **2. Alte prevederi**

### **a. Drepturile reclamantului/ei**

- de a beneficia de confidențialitate. Dacă, în decursul derulării procedurilor, dezvăluirea identității reclamantului/ei către terți este absolut necesară, reclamantului/ei i se va cere permisiunea în acest sens. Dacă reclamantul/a refuză să își dea permisiunea, se va proceda în continuare fără dezvăluirea identității acestuia/acesteia, în măsura în care acest lucru este posibil. Dacă

ancheta nu poate continua fără dezvăluirea identității, iar reclamantul/reclamanta refuză să își dea permisiunea, cazul va fi clasat, dacă nu privește interesul general al comunității academice;

- de a fi consiliat/ă cu privire la depunerea unei sesizări/reclamații corect întocmite;
- de a primi un număr de înregistrare pentru sesizarea/reclamația depusă;
- de a apărea în fața Comisiei, însoțit/ă, dacă dorește, de un/o reprezentant/ă (avocat/ă, coleg/ă, tutore legal, martor/ă etc.);
- de a cunoaște componența echipei de caz și de a contesta, înainte de demararea anchetei, capacitatea membrilor acesteia de a lua o decizie corectă;
- de a depune poziții în scris și a avea întrevederi cu membrii Comisiei privitoare la caz;
- de a face recurs la hotărârea Comisiei și ulterior, la decizia organismului de recurs din interiorul universității: Senatul.

#### *b. Drepturile părții reclamate*

- de a i se comunica un exemplar al exemplării depuse;
- de a apărea în fața Comisiei, însoțit/ă, dacă dorește, de un/o reprezentant/ă (avocat/ă, coleg/ă, tutore legal, martor/ă etc.);
- de a i se comunica componența echipei de caz și de a contesta, înainte de demararea anchetei, capacitatea membrilor acesteia de a lua o decizie corectă;
- de a depune poziții în scris și a avea întrevederi cu membrii Comisiei privitoare la caz;
- de a face recurs la decizia Comisiei și ulterior, la decizia organismului de recurs din interiorul universității: Senatul.

#### *c. Confidențialitate*

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

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

#### *d. Arhiva Comisiei*

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

---

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

*e. Conflicte de interese*

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

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

În cazul recuzării Comisiei de Etică în întregul său, asupra cererii de recuzare se pronunță Comisia Senatului Universității „Lucian Blaga” Sibiu.

## Model

### Reclamație

#### Subsemnatul/a

.....

#### Relația cu universitatea:

a) Student/a, forma de învățământ/an:

.....

b) Cadru didactic:

.....

c) Personal administrativ:

d) .....

e) Colaborator:

.....

f) Altele:

.....

**Date de contact: Adresa email:**

**Număr de telefon:**

**Adresă:**

**Data depunerii reclamației:**

**Declar următoarele:**

**Declarația conține date privitoare la derularea evenimentelor relevante (dată, loc, eventuali martori), numele și relația cu universitatea a persoanei/persoanelor reclamate.**

**Dacă există martori, se vor preciza numele acestora, și în măsura în care este posibil, date de contact, calitatea acestora în universitate (studenți, cadre didactice, personal secretarial și de administrație, colaboratori etc.).**