



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Ghid pentru Egalitatea de Șanse și Tratament și de elaborare a Planului pentru Egalitate de Gen 2022-2025

I. Parte introductivă

Art. 1. Prezentul ghid pentru promovarea egalității de șanse și tratament și de combatere a discriminării constituie documentul oficial al strategiei de nediscriminare în cadrul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca și are la bază legislația națională: Constituția României; O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare; Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; Legea nr. 1/2011 a educației naționale; Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltare tehnologică și inovare, Dreptul de proprietate intelectuală; Ordinulul M.E.C.T.S. nr. 3666/30.03.2012 privind aprobarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului; Codul studiilor universitare de doctorat, adoptat prin H.G. nr. 681/2001; Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii; Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, Carta USAMV Cluj-Napoca, Codul de etică și deontologie universitară al USAMV Cluj-Napoca, Regulamentul Comisiei de etică universitară (RU26), Regulamentul de ordine interioară al USAMV Cluj-Napoca (RU3), respectiv legislație comunitară: Directiva 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 (directiva privind egalitatea rasială); Directiva 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; Legea Nr. 178/2018 din 17 iulie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind Egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați; Comunicarea Comisiei Europene către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, COM/2020/152 final.

Art. 2. Scopul ghidului este de:

- a) prevenire și combatere a discriminării în spațiul academic;
- b) identificare de mecanisme și practici de prevenire și combatere a actelor de hărțuire morală la locul de muncă;
- c) creștere a gradului de conștientizare a comunității academice referitoare la respectarea principiului egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării în toate programele și activitățile întreprinse în universitate;
- d) sancționare a comportamentului discriminatoriu, ca urmare a plângerilor formulate către Comisia de etică universitară;
- e) realizarea periodică a unei analize de tip diagnostic privind distribuția femeilor și bărbaților în structurile Universității (didactic, cercetare, administrativ, studenți din toate programele de studii și specializări), în vederea stabilirii unui **plan pentru egalitate de gen pentru perioada 2022-2025** și combatere a discriminării la nivel instituțional (pe baza măsurilor prezentate în acest Ghid).

Art. 3. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca 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.

II. Reglementări generale

Art. 1. Discriminarea

(1) Discriminarea se definește prin tratamentul diferențiat a două persoane aflate în situații comparabile, între care nu există distincții relevante sau aplicarea unui tratament egal pentru persoane aflate în situații diferite.

(2) Conform legislației în vigoare, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor: rasă, etnie, gen, religie, categorie socială, convingeri, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, handicap, naționalitate, boală cronică necontagioasă, infectare, limbă, vârsta sau orice alt criteriu care are ca scop 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 oricare alte domenii ale vieții publice.

Art. 2. Formele discriminării

(1) Formele discriminării reprezintă: discriminarea indirectă, victimizare, hărțuire, ordinul de a discrimina, discriminarea multiplă sau încălcarea dreptului la demnitate personală.

a) **Discriminarea Directă** apare 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.

b) **Discriminarea Indirectă** apare atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere ale aceluși scop sunt adecvate, necesare și proporționale cu scopul urmărit. De asemenea, ea reprezintă orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat sau supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații egale.

c) **Discriminarea Multiplă** survine atunci când o persoană sau un grup de persoane sunt tratate diferențiat, față de o altă persoană sau grup aflat/ă într-o situație similară și comparabilă, pe baza a două sau mai multe criterii de discriminare.

d) **Hărțuirea** este orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensator, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu. Acest comportament afectează negativ performanța academică sau profesională a victimei, precum și condițiile de viață și de desfășurare a activității.

e) **Hărțuire morală la locul de muncă** este 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: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.

f) **Hărțuirea Sexuală** este un comportament caracterizat prin avansuri sexuale nedorite, pretinderea de favoruri sexuale și alte manifestări verbale sau fizice de natură sexuală prin care se

condiționează admiterea/angajarea, instruirea, evaluarea, promovarea sau participarea la activitatea universitară.

g) Hărțuirea psihologică este un 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.

h) Victimizarea este orice tratament negativ venit din partea universității, a unui coleg sau a unui cadru didactic, ca reacție la o plângere anterioară sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

i) Dispoziția de a Discrimina este înțeleasă ca fiind un ordin primit de un angajat de la un superior sau chiar de la angajator, de a manifesta un tratament discriminatoriu față de una sau mai multe persoane.

Art. 3. Garantarea libertății de exprimare, a dreptului la opinie și la informație

(1) Egalitatea între cetățeni este garantată 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 din Constituția României, paragrafele 1-2.

(2) Cadrul legal al discriminării în context național este completat de Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, care garantează respectarea demnității omului, drepturilor și libertăților cetățenilor și libera dezvoltare a personalității umane ca valori supreme. Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 sancționează orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională sau care 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, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

III. Cadrul de reglementare al USAMVCN privind nediscriminarea

Art. 1. Declarații și angajamente

(1) În acord cu tradiția Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca (USAMVCN), de față definește poziția Universității împotriva discriminării și a hărțuirii, pe care le dezaprobă, precizând procesul de raportare a încălcării prevederilor ghidului de nediscriminare și interdicțiile ocazionate de exercitarea drepturilor în conformitate cu acesta.

(2) Universitatea nu este de acord cu antisemitismul.

(3) Sunt nule și neavenite orice dispoziții contrare principiului egalității de șanse și tratament, incluse în contracte individuale sau colective, regulamente interioare de funcționare sau alte norme interne.

Art. 2. Domeniul de aplicare

(1) USAMVCN se angajează să promoveze un mediu fără discriminare (discriminare sexuală sau bazată pe gen, hărțuire, violență sexuală, urmărire, hărțuire sau alte abateri înrudite) și își asumă responsabilitatea de a preveni apariția diferitelor forme de discriminare, de a trata în mod corect

presupușii autori, precum și de a investiga abaterile raportate. În rezolvarea acestor probleme, toți membrii Universității trebuie să se respecte în acord cu valorile academice și comunitare.

(2) Acest document se aplică membrilor comunității USAMVCN (studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar, personal nedidactic) și interzice comportamente care pot avea caracter sexual, 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/activitate sindicală sau pe orice alt criteriu care are ca scop restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor recunoscute de lege.

(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, handicap, sex (între care sarcină sau maternitate), hărțuire sexuală, identitate de gen, orientare sexuală, stare civilă, statut parental, etc. 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 USAMVCN poate adresa sesizări Comisiei de etică și deontologie universitară.

(4) Prezentul ghid se aplică și cadrelor didactice asociate, voluntarilor sau terților care au relații cu USAMVCN. Săvârșirea de către aceștia a unor acte sau fapte de discriminare sau hărțuire în afara activității derulate în, și/sau pentru Universitate atrage după sine încetarea colaborării cu USAMVCN.

(5) La nivelul USAMVCN 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, ca urmare a plângerilor formulate către Comisia de etică universitară;
- d) sprijin și asistență în caz de hărțuire și discriminare;
- e) orice altă modalitate de eliminare sau prevenire.

Art. 3. Angajamentul privind șanse egale de acces la educație

(1) USAMVCN 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. 1/2011 a educației naționale.

(2) Conform principiului nediscriminării, care guvernează activitatea studenților în cadrul comunității universitare, toți studenții beneficiază de egalitate de tratament din partea USAMVCN, orice formă de hărțuire sau de discriminare față de student fiind interzisă.

(3) În acord cu dispozițiile Codului drepturilor și obligațiilor studentului, Universitatea asigură dreptul la o evaluare obiectivă și nediscriminatorie a competențelor dobândite după parcurgerea unui curs, cu respectarea fișei disciplinei, dreptul de a cunoaște baremul după care a fost evaluat, dreptul la examinare printr-o metodă alternativă atunci când persoana examinată suferă de o dizabilitate certificată medical, care face imposibilă prezentarea cunoștințelor învățate în maniera stabilită de către titularul de curs, astfel încât metoda alternativă indicată să nu limiteze atingerea standardelor examinării.

(4) 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 studenți.

Art. 4. Angajamentul față de diversitate și șanse egale de angajare

(1) USAMVCN respectă legile și reglementările care asigură acțiuni pozitive și șanse egale de angajare tuturor angajaților și solicitanților de locuri de muncă.

(2) 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 trans-sexuală), orientare sexuală, stare civilă, statut parental, caracteristici ereditare atipice sau orice altă caracteristică sau categorie protejată de lege.

(3) 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.

(4) 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.

Art. 5. Angajament de garantare a libertății academice

(1) USAMVCN se angajează prin prezentul ghid 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.

(2) Membrii corpului academic trebuie să evite orice exploatare, hărțuire sau discriminare a studenților și trebuie să protejeze libertatea academică a acestora.

(3) În cadrul USAMVCN nu se înscriu în cadrul libertății academice:

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.

(4) În sfera relațiilor cadru didactic – student constituie încălcări ale obligației de integritate următoarele fapte:

a) condiționarea sau influențarea evaluării studentului prin orice alte mijloace sau criterii decât cele profesionale, prevăzute de regulamente;

b) comportamentul inadecvat, hărțuirea pe motive politice, de rasă, religie, sex, orientare sexuală, origine națională, statut marital, handicap și/sau condiție medicală, vârstă, cetățenie sau alte motive arbitrare sau personale;

c) abuzul de putere sau autoritate al cadrului didactic pentru a influența raționamentele, conștiința sau exprimarea opiniei unui student din motive arbitrare sau personale;

d) existența unei relații extraprofesionale, de orice tip, care periclitează integritatea procesului educațional.

Art. 6. Angajament de garantare a dreptului 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.

(2) Orice membru al comunității universitare care are cunoștință despre un act de discriminare sau de hărțuire este încurajat să-l raporteze imediat.

(3) O persoană nu trebuie să fie ținta directă a discriminării sau a hărțuirii pentru a o raporta.

(4) Dacă personalului didactic sau social-administrativ îi sunt înaintate sau aduse la cunoștință plângeri referitoare la discriminare sau hărțuire trebuie să le analizeze imediat.

(5) Orice persoană care consideră că a fost victima unui asemenea act sau fapt are dreptul și este încurajat/ă să raporteze incidentul.

Art. 7. Angajament privind raportarea actelor sau faptelor de discriminare sau hărțuire

(1) În raportarea cazurilor de discriminare sau hărțuire, USAMVCN va lua măsurile legale pentru a asigura protejarea membrilor comunității universitare și confidențialitatea informațiilor și derularea investigațiilor aferente plângerilor formulate.

(2) USAMVCN prin persoanele abilitate, se angajează să răspundă prompt, corect și sensibil, cu atenție, la orice rapoarte și plângeri de discriminare sau hărțuire.

(3) La finalizarea procesului, USAMVCN 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.

(4) Persoana interesată (victimă a discriminării sau simplu reclamant) va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei forme de discriminare, 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.

(5) 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.

(6) 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.

IV. Coordonatele aplicative privind prevenirea și medierea faptelor de discriminare sau hărțuire în cadrul USAMVCN

Art.1 Prevenirea faptelor de discriminare

(1) La nivelul USAMVCN pot fi utilizate următoarele mijloace în scopul prevenirii faptelor de discriminare , fără ca enumerarea să fie exhaustivă:

a) 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;

b) introducerea unor cursuri pe această tematică în cadrul disciplinelor care adresează metodologia și etica în cercetare;

c) organizarea unor seminarii, workshop-uri pe tema discriminării;

d) dezvoltarea și implementarea de politici menite să asigure egalitatea de șanse și de tratament în cadrul USAMVCN

e) 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;

f) contribuirea prin dialog cu ceilalți membri ai comunității universitare la formarea conduitelor nediscriminatorii;

g) 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;

h) includerea unor cursuri care să promoveze toleranța și diversitatea;

i) dezvoltarea infrastructurii și a resurselor de învățare pentru studenții cu dizabilități, ținând cont de nevoile specifice ale acestora;

j) îmbunătățirea clarității prevederilor interne ale USAMVCN legate de sesizarea și soluționarea cazurilor de discriminare.

(2) În rândul politicilor afirmative adoptate la nivelul USAMVCN 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, USAMVCN poate defini și adopta strategii și planuri operaționale periodice pentru susținerea și protejarea membrilor comunității academice care fac parte din grupuri vulnerabile.

Art. 2. Plângeri și soluții informale

(1) Un reclamant poate opta pentru o soluționare formală sau informală a plângerii formulate.

(2) Un proces informal se concentrează pe stoparea discriminării, hărțuirii sau a altor comportamente, fără a urmări derularea unei investigații formale.

(3) Există diferite metode disponibile pentru a încerca o rezolvare informală, acestea trebuind adaptate circumstanțelor particulare.

(4) Metodele pot include, dar nu se limitează la:

a) consilierea reclamantului cu privire la modul de abordare directă a unei situații;

b) asistarea reclamantului și a departamentului în rezolvarea unei probleme reale sau percepute, cum ar fi prin medierea unei rezoluții în cadrul departamentului sau prin contribuirea la modificarea unei situații în care a avut loc comportamentul ofensator;

c) organizarea unei întâlniri cu presupusul autor pentru a discuta despre liniile de conduită impuse de ghidul de nediscriminare.

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

(6) 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.

(7) 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. 3. Mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte sau fapte de discriminare

(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.

(2) 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.

(3) Medierea se poate realiza prin recurgerea la o terță persoană specializată în calitate de mediator sau la o persoană calificată din cadrul Universității.

(4) 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.

(5) Mediatorul trebuie să încerce să apropie pozițiile divergente ale părților în mod nepărtinitor și să asigure un permanent echilibru între acestea.

(6) Procedura medierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către mediator, în următoarele situații:

- a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;
- b) prin constatarea de către mediator a eșuării medierii;
- c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația de conciliere.

(7) 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.

(8) 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.

V. Coordonatele aplicative privind sancționarea comportamentelor discriminatorii sau de hărțuire de către USAMVCN

Art. 1. Reglementări cuprinse în Codul de etică și deontologie profesională a USAMVCN

(1) Codul de etică și deontologie universitară cuprinde ansamblul de idealuri, valori, principii, norme morale și reguli pe care și le însușesc și consimt să le aplice în activitatea curentă membrii comunității universitare și care reprezintă valorile fundamentale în baza cărora se desfășoară activitatea din USAMVCN.

(2) Libertatea academică presupune dreptul fiecărui membru al comunității academice de a-și exprima deschis opiniile științifice și profesionale, în cadrul cursurilor, seminariilor, conferințelor, dezbaterilor dar și al lucrărilor elaborate, susținute sau publicate.

(3) Membrii comunității universitare trebuie să evite lezarea libertății celorlalți, să manifeste respect mutual pentru diferențele individuale inerente, imparțiale și colaborare la nivelul lor de activitate, să dea dovadă de integritate, onestitate și responsabilitate în toate acțiunile lor.

(4) USAMVCN încurajează parteneriatul intelectual și cooperarea în domeniul didactic și de cercetare, dar și abordarea critică, indiferent de opiniile politice sau de credințele religioase.

(5) Contravin principiilor codului de etică al Universității:

- a) orice discriminare bazată pe sex, religie, origine, naționalitate, rasă etc.;
- b) propaganda cu caracter politic și prozelitismul religios în interiorul sau în legătură cu acțiuni ale Universității;
- c) promovarea în spațiul universitar sau în asociere cu acțiunile Universității a unor doctrine sau idei cu caracter extremist – misoginism, feminism, rasism, xenofobie, fascism, comunism etc.;
- d) defăimarea Universității de către membrii comunității academice;
- e) atacurile personale sau afirmațiile defăimătoare la adresa membrilor comunității academice;
- f) încercările de rezolvare prin mass-media a conflictelor sau nemulțumirilor personale, înainte de

demersurile de rezolvare a lor în cadrul comunității academice;

g) formularea în fața studenților a unor comentarii lipsite de respect la adresa pregătirii profesionale a unui coleg;

h) formularea în fața studenților a unor comentarii cu privire la ținuta morală sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;

i) sfătuirea studenților să nu urmeze un curs al unui coleg;

j) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg;

k) nerespectarea confidențialității privind situația școlară, socială, medicală a oricărui student.

Art. 2. Reglementări cuprinse în Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de etică universitară a USAMVCN

(1) CE consideră ca abateri grave de la activitatea didactică universitară și buna conduită în cercetarea științifică și care trebuie sancționate cu fermitate, conform legislației în vigoare și prezentului cod, următoarele:

a) plagierea rezultatelor sau publicațiile altor autori;

b) confecționarea de rezultate sau înlocuirea rezultatelor cu date fictive;

c) introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțare;

d) incompatibilitate nedeclarată;

e) conflictul de interese;

f) hărțuirea definită conform legislației în vigoare;

(2) Codul de etică stabilește și alte abateri care necesită a fi sancționate.

(3) Orice persoană, din universitate sau din afara universității, poate sesiza Comisia de etică universitară despre abateri săvârșite de membri ai comunității universitare din USAMVCN.

(4) Sancțiunile care se pot aplica personalului didactic (de predare și didactic auxiliar) și de cercetare și personalului nedidactic de către CE pentru încălcarea eticii universitare sau pentru abateri de la buna conduită în cercetarea științifică sunt următoarele:

a) avertisment scris;

b) diminuarea salariului de bază, cumulată, 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 mașter sau de licență;

d) destituirea din funcția de conducere din învățământ;

e) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

f) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

g) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 -3 luni cu 5-10%;

h) desfacerea contractului individual de muncă.

(5) Sancțiunile care se pot aplica studenților și studenților doctoranzi sau postdoctoranzi care încalcă etica universitară sau pentru abateri de la etica universitară sunt următoarele:

a) avertisment scris;

b) suspendarea bursei pe o perioadă determinată;

c) interzicerea accesului la burse pe durată nedeterminată;

d) retragerea dreptului de a mai fi cazat în cămine;

- e) alte sancțiuni prevăzute de Codul de etică universitară;
 - f) exmatricularea.
- (6) Drepturile autorului sesizării/reclamației
- a) de a beneficia de confidențialitate;
 - b) de a fi consiliat/ă cu privire la depunerea unei sesizări/reclamații corect întocmite;
 - c) de a primi un număr de înregistrare pentru sesizarea /reclamația depusă;
 - d) de a se prezenta în fața CE, însoțit, dacă dorește de un reprezentant;
 - e) de a formula punct de vedere în scris și a avea întrevederi cu privire la caz (dacă acesta solicită);
 - f) de a primi o copie după Raportul de caz.
- (7) Drepturile persoanei reclamate
- a) de a se prezenta în fața CE însoțit, de un reprezentant/împuternicit;
 - b) de a formula punct de vedere în scris și a avea întrevederi în timpul ședinței privitoare la caz;
 - c) de a primi o copie după Raportul de caz.
- (8) Sancțiunile stabilite de CE sunt puse în aplicare de către Decan sau Rector, după caz, prin decizie, în termen de 30 de zile de la comunicarea raportului.
- (9) Deciziile privind sancțiunile aplicate de către CE pot fi contestate în termen de 30 de zile de la comunicare la instanța de judecată competentă potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 3. Alte modalități de raportare a actelor sau faptelor de discriminare sau hărțuire

- (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.
- (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.
- (4) Rezoluțiile comisiilor de contestații pot fi atacate pe cale contenciosului administrativ, în termenele, condițiile și potrivit competenței prevăzute de legea specială.

Art. 4. Reglementări 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 USAMVCN de a investiga și de a lua măsurile corespunzătoare, rezultate în urma reclamațiilor.
- (2) USAMVCN 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.
- (3) 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).
- (4) 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.
- (5) 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.

(6) 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.

(7) USAMVCN 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

VI. Sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Art. 1. Reglementări privind sesizarea 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

(2) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

(3) 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.

(4) Prin cererea adresată Consiliului persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

(5) Consiliul soluționează sesizarea prin hotărâre a Colegiului director.

(6) Colegiul director al Consiliului dispune măsurile specifice constatării existenței discriminării, cu citarea obligatorie a părților. Citarea se poate face prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Neprezentarea părților nu împiedică soluționarea sesizării.

(7) Acțiunea de investigare întreprinsă de Colegiul director se desfășoară la sediul instituției sau în alt loc stabilit de acesta.

(8) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, 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.

(9) În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

(10) Hotărârea Colegiului director de soluționare a unei sesizări se adoptă în termen de 90 de zile de la data sesizării și cuprinde: numele membrilor Colegiului director care au emis hotărârea, numele, domiciliul sau reședința părților, obiectul sesizării și susținerile părților, descrierea faptei de discriminare, motivele de fapt și de drept care au stat la baza hotărârii Colegiului director, modalitatea de plată a amenzii, dacă este cazul, calea de atac și termenul în care aceasta se poate exercita.

(11) Hotărârea se comunică părților în termen de 30 de zile de la adoptare și produce efecte de la data comunicării.

(12) Hotărârea Colegiului director poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.

(13) Hotărârile care nu sunt atacate în termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu.

(14) Prevederile de mai sus se aplică în mod corespunzător în cazul în care Consiliul investighează din oficiu fapte sau acte de discriminare.

VII. Sesizarea instanței de judecată

Art. 1. Reglementări privind sesizarea instanței de judecată

(1) Accesul liber la justiție este garantat de art. 21 din Constituția României.

(2) Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată competente o cerere prin care să solicite anularea situației create prin discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării, potrivit dreptului comun.

(3) Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

(4) 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.

(5) Judecarea cauzei are loc cu citarea obligatorie a Consiliului.

(6) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, 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.

(7) În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

VIII. Principiul Transparenței

Art. 1. (1) USAMVCN respectă principiul transparenței tuturor categoriilor de informații care interesează membrii comunității universitare, potențialii candidați, absolvenții, instituțiile cu care colaborează și publicul larg, asigurând o informare consistentă și corectă. Prin aceasta este facilitată egalitatea de șanse în competiție și asigurarea accesului echitabil la resursele Universității.

(2) Este interzisă ascunderea, falsificarea sau denaturarea informațiilor la care au dreptul membrii comunității academice și publicul larg.

(3) Criteriile de selecție pentru ocuparea posturilor didactice, de cercetare și administrative trebuie precizate cu rigurozitate și claritate, fiind respectate prevederile legale și fiind asigurată publicitatea acestora.

(4) Studenții și ceilalți beneficiari ai procesului formativ și științific au dreptul la informații clare despre criteriile de evaluare la examene, colocvii, chiar de la începutul procesului didactic, precum și la explicații privind calificativele obținute.

(5) Toți membrii comunității academice au datoria și obligația morală de a aduce la cunoștința conducerii Universității sau a Comisiei de etică universitară orice caz, act sau fenomen de încălcare a normelor morale și etice cuprinse în prezentul Cod, aceasta constituind o acțiune benefică, de instaurare a unui climat de încredere și de stimulare în activitate, un mod sigur de creștere a prestigiului întregii comunități academice.

IX. Dispoziții finale

Art.1. (1) Membrii comunității academice răspund disciplinar pentru nerespectarea Codului de etică

al Universității și a regulamentelor universitare, precum și pentru orice fapte săvârșite în universitate sau în afara acesteia, care sunt de natură să prejudicieze onoarea și prestigiul profesiei sau ale USAMVCN.

(2) Orice comportament al unui membru al comunității academice care încalcă prevederile Codului de etică, poate face obiectul unei reclamații sau sesizări privind încălcarea eticii universitare.

(3) Analizarea și soluționarea cazurilor de sesizări și reclamații referitoare la etica universitară se realizează de către Comisia de etică universitară, în conformitate cu Regulamentul acesteia precum și a dispozițiilor prevăzute în legea nr. 1/2011 a educației naționale.

X. Utilizarea declarației de nediscriminare

Art. 10. (1) Toate compartimentele din cadrul USAMVCN care publică materiale privind nediscriminarea trebuie să includă următoarea declarație: *“Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj-Napoca este o instituție care promovează egalitatea de șanse și tratament și combate orice formă de discriminare”*.

Prezentul Ghid a fost aprobat prin Hotărârea Consiliului de Administrație. nr. 4812/04.03.2022 și Hotărârea Senatului Universității nr. 8478/15.04.2022.

RECTOR,
Prof. Dr. Cornel CĂTOI



VIZAT,
Consilier Juridic, Silvia MIHALI

PREȘEDINTE SENAT
Prof. Dr. Viorel MITRE

