
SNSPA

SCOALA NATIONALA DE STUDII POLITICE
SI ADMINISTRATIVE

COMISIA DE ETICA

CODUL ETIC AL SCOLII NATIONALE DE STUDII POLITICE SI ADMINISTRATIVE (SNSPA)

Aprobat în sedinta de Senat din data de 13.03.2006

A. Principii generale

SNSPA este o institutie ale carei scopuri, valabile pentru fiecare membru al sau, includ dezvoltarea si afirmarea profesionala, evolutia cunoasterii si cercetarii în conditiile respectarii statului de drept si a drepturilor omului. SNSPA respecta demnitatea fiecaruia dintre membrii sai si promoveaza integritatea academica. Membrii sai se angajeaza sa contribuie la dezvoltarea democratica si la prosperitatea societatii. Valorile si principiile pe care le promovam în mod deosebit si a caror realizare efectiva încercam sa o asiguram sunt: libertatea academica, autonomia personala, dreptatea si echitatea, meritul, profesionalismul, onestitatea si corectitudinea intelectuala, transparenta, respectul si toleranta, responsabilitatea, bunavointa si grija.

1. Libertatea academica

SNSPA este un spatiu liber de ingerinte, presiuni si constrângeri politice, religioase si de putere economica, exceptând constrângerile de natura stiintifica, legala si etica. Membrii SNSPA sunt protejati fata de cenzura, manipulari, persecutii, în conditiile respectarii standardelor stiintifice si a responsabilitatilor profesionale.

Orice membru al comunitatii SNSPA trebuie sa evite lezarea libertatii celorlalti, pe baza respectului pentru diferente. Încurajam abordarea critica, parteneriatul intelectual si cooperarea, indiferent de opiniile politice sau de credintele religioase.

2. Autonomia personala

SNSPA promoveaza un mediu propice exercitarii autonomiei personale. În acest scop asiguram exercitarea consimtamântului informat în privinta programelor, concursurilor si oportunitatilor de studiu si cercetare si oferim oportunitati pentru ca fiecare membru al SNSPA sa poata lua si aplica decizii în privinta propriei cariere academice si profesionale.

3. Dreptatea si echitatea

Membrii SNSPA vor fi tratati drept, corect si echitabil. Nu permitem discriminarea sau exploatarea, indiferent ca acestea sunt directe sau indirecte si aderam la ideea ca dreptatea se bazeaza pe împartirea corecta si echitabila a puterii si prevenirea abuzului de putere.

SNSPA adopta masuri ferme pentru nediscriminare si egalitate de sanse în acces la studii, angajare si la programe, pentru eliminarea conflictelor de interese, pentru prevenirea si combaterea oricarei forme de coruptie, favoritism si nepotism.

4. Meritul

SNSPA asigura recunoasterea, cultivarea si recompensarea meritelor personale si colective care conduc la împlinirea menirii sale institutionale. Printre acestea se numara dedicarea fata de profesie si studiu, fata de institutie si membrii comunitatii academice, creativitatea si talentul, eficienta si performanta.

5. Profesionalismul

SNSPA se angajeaza sa cultive un mediu propice pentru cercetare si competitivitate. În acest scop, dezvoltam programe academice la standarde înalte, capabile sa conduca la evolutia cunoasterii, la formarea specialistilor competitivi si la cresterea prestigiului nostru în cercetare. Încurajam si recompensam orientarea spre calitate stiintifica, pedagogica, în mod deosebit spre excelenta, a profesorilor, cercetatorilor, studentilor si a programelor de studii si cercetare. Cultivam initiativa si curiozitatea stiintifica. Încurajam si recompensam eficienta, calitatea si excelenta profesionala la nivel managerial si administrativ. Actionam împotriva imposturii amatorismului, superficialitatii, dezinteresului si plafonarii.

6. Onestitatea si corectitudinea intelectuala

SNSPA apara dreptul la proprietate intelectuala. Beneficiile si rasplatile vor fi acordate celor care se afla la originea proprietatii intelectuale. Toti cei care au participat la diferite stadii ale cercetarii ale carei rezultate devin publice trebuie mentionati, în spiritul onestitatii profesionale, al recunoasterii si recunostintei.

Este interzisa orice forma de fraudă intelectuala: plagiatul total sau partial, copiatul în cadrul examenelor sau concursurilor, "fabricarea" rezultatelor cercetarilor, substituirea lucrarilor sau a identitatii persoanelor examinate, preluarea lucrarilor de la colegi sau profesori, ca si tentativele de corupere spre fraudă.

7. Transparenta

SNSPA respecta principiul transparentei tuturor categoriilor de informatii care intereseaza membrii comunitatii universitare, potentialii candidati, absolventii, institutiile cu care colaboreaza si publicul larg, asigurând o informare consistenta si corecta. Prin aceasta facilitam egalitatea de sanse în competitie si asiguram accesul echitabil la resursele universitare. SNSPA interzice ascunderea, falsificarea sau denaturarea informatiilor la care au dreptul membrii sai si publicul larg.

8. Responsabilitatea profesionala si sociala

SNSPA își încurajeaza membrii sa se distinga prin activism si implicare în problemele profesionale si publice, prin colegialitate si cetatenie responsabila. Programele si activitatile universitare vor fi orientate catre nevoile societatii. Atunci când membrii sai reprezinta public SNSPA, trebuie sa respecte standardele etice si profesionale.

Garantam membrilor SNSPA dreptul de a critica public, întemeiat si argumentat încălcarile standardelor profesionale si de calitate, ale drepturilor membrilor comunitatii universitare si colaboratorilor.

Nu sunt permise : dezinformarea, calomnierea, denigrarea publica a programelor si persoanelor din institutie de catre membrii propriei comunitatii academice.

9. Respectul si toleranta

SNSPA promoveaza existenta unei comunitati academice si rezidentiale în cadrul careia este respectata demnitatea fiecaruia într-un climat liber de orice manifestare si forma de hartuire, exploatare, umilire, dispret, amenintare sau intimidare. SNSPA adera la valoarea tolerantei fata de diferentele între oameni, între opinii, credinte si preferinte intelectuale. Nu permitem manifestari misogine, rasiste, sovine, xenofobe, homofobe si hartuirea sexuala.

10. Bunavointa si grija

SNSPA considera dezirabile bunavointa si grija. În acest sens încurajeaza aprecierea, mândria si recunostinta fata de cei merituosi, empatia, compasiunea, sprijinul fata de cei aflati în nevoie, amabilitatea, politetea, altruismul, înțelegerea, solidaritatea, sollicitudinea, promptitudinea si optimismul fata de toti membrii comunitatii academice. Totodata

descurajam si socotim indezirabile comportamentele care denota invidie, cinism, vanitate, lipsa de amabilitate, dezinteres.

SNSPA este recunoscatoare fata de toti cei care, în situatii de crize majore sau calamitati, sunt dispusi la autosacrificiu.

NOTA

Codul de etica si aplicarea sa nu exclud si nu înlocuiesc drepturile si obligatiile legale care revin membrilor SNSPA.

Codul de etica al SNSPA este unul institutional. Nu se poate substitui codurilor pentru cercetarea stiintifica se profil si nici nu le suplineste pe acestea.

B. Termeni, interpretari, exemple

1. Libertatea academica

Este posibil, chiar si în conditii de democratie si stat de drept, ca anumite grupari politice sau religioase sa se simta lezate de rezultatele cercetarii si publicatiilor universitare si ca aceste rezultate sa submineze anumite tipuri de ideologii si credinte. Universitatea nu trebuie sa cedeze presiunilor spre ascundere si obedienta la care poate sa fie supusa, mai ales de catre puterea politica.

Obiectivitatea stiintifica este mai presus de orice presiuni rezultate din interese personale sau de grup si din faptul ca institutiile încarcate ideologic încearca sa își protejeze statu-quo-ul. Faptul ca o parte mare din resursele unor universitati vin de la buget nu trebuie sa intimideze membrii comunitatii universitare si sa îi transforme în persoane obediente. Bugetul rezulta din banii contribuabililor, nu ai membrilor cabinetelor aflate la putere. Chiar daca banii vin din surse private, universitatile nu au dreptul moral sa cedeze în privinta standardelor stiintifice si etice si sa fabrice rezultate sau cunoastere denaturata.

Libertatea academica nu se manifesta în context ideal. Ea poate sa fie îngradita prin existenta unor valori culturale general împartasite. Abordarea potrivita a unor astfel de situatii este deliberarea rationala si democratica.

Nu este permis moral ca libertatea academica sa fie folosita drept pavaza împotriva criticilor stiintifice si etice. Cunoasterea evolueaza, este relativa, dar ea trebuie respectata în sensul datelor stiintifice actuale.

Credintele religioase, atasamentele politice, alte categorii de credinte sunt, în spatiul universitar laic, o problema privata a membrilor comunitatii academice. Ele nu pot sa fie impuse altora, prin abuz de putere si autoritate.

Nimeni nu are dreptul sa manipuleze, îndoctrineze si sa educe dogmatic în interiorul spatiului universitar (laic) si, prin aceasta, sa încalce dreptul studentilor, cadrelor didactice sau cercetatorilor la obiectivitate în cunoastere si la formare stiintifica adecvata domeniului de studii.

Membrii comunitatii academice au libertate în selectarea si discutarea subiectelor relevante, în examinarea critica a valorilor, normelor, institutiilor si practicilor sociale în spiritul onestitatii intelectuale si al responsabilitatii pentru producerea si raspândirea cunoasterii.

Denaturarea continutului stiintific al cursurilor, fabricarea rezultatelor cercetarii în sensul obedientei fata de grupari politice, religioase, economice etc. trebuie pedepsita, în functie de gravitate, de la atentionare si avertisment, pâna la excluderea din universitate.

Libertatea personala se reflecta si în protejarea dreptului la privatitate si confidentialitate.

Protejarea dreptului la confidentialitate

Personalul didactic si administrativ are obligatia sa respecte confidentialitatea în problemele care tin de viata privata a studentilor, sa nu dea informatii decât cu autorizatia decanatului sau rectoratului si numai când exista motive îndreptatite. Aceasta regula este valabila de asemenea în privinta cererilor personale referitoare la pastrarea confidentialitatii în privinta statusului marital, orientarii sexuale sau disabilitatilor ascunse, domiciliului, apartenentei politice, religioase etc. Membrii personalului care au acces la documente si informatii trebuie sa aiba grija sa mentina caracterul confidential si privat al unor astfel de informatii si sa protejeze persoanele care nu doresc ca aceste informatii sa devina publice. Membrii universitatii trebuie sa mentina caracterul privat al solicitarilor de confidentialitate. Dosarele personale sunt confidentiale. Încalcarea confidentialitatii se sanctioneaza.

2. Autonomia personala

Exercitarea autonomiei personale în spatiul universitar înseamna posibilitatea de a alege individual, în cunostinta de cauza, programele de studiu si cercetare, traseele de cariera academica, oportunitatile, nivelul de excelenta la care doreste sa acceda cineva.

Toate informatiile de importanta pentru membrii comunitatii academice, si pentru publicul larg, în special în ceea ce priveste standardele academice, programele de studiu si cercetare, evaluarea, accesul si promovarea (prin admitere, angajare, contractare), membrii corpului profesoral si elementele relevante din CV-ul profesional al acestora, membrii conducerii universitare si CV-urile acestora, structura universitatii, cercetarea universitara, baza materiala, serviciile sociale etc. vor fi puse în mod egal si în timp util la dispozitia tuturor celor interesati, pentru ca acestia sa poata alege în cunostinta de cauza în privinta studiilor si profesiei. Aceste informatii trebuie publicate pe paginile web ale universitatii.

Încalcarea autonomiei personale conduce la sanctiuni pentru cei responsabili de asigurarea acesteia.

3. Dreptatea si echitatea

3.1. Principiul nediscriminarii si egalitatii de sanse

Discriminarea în mediul academic reprezinta tratamentul inegal al unei persoane, tratament care urmareste sau conduce la încalcare ori limitarea drepturilor persoanei respective pe baza genului, rasei, vârstei, disabilitatii, orientarii sexuale, a nationalitatii, etniei, religiei, categoriei sociale, starii materiale sau mediului de provenienta.

În spiritul acestui cod, actiunea afirmativa pe criterii de gen, rasa, vârsta, disabilitate, etnie, nationalitate, zona de provenienta, stare materiala mediu de provenienta este permisa si, în anumite situatii, încurajata, tocmai pentru asigurarea egalitatii de sanse. Universitatea asigura transparenta publica în privinta accesului oricarei persoane vizate de astfel de politici.

Termenul actiune afirmativa denota avantajarea persoanelor din grupuri defavorizate pe unul sau mai multe dintre criteriile mentionate, în scopul corectarii nedreptatilor din trecut fata de membrii acestui grup, precum si cel al cresterii accesului membrilor grupului la educatie si cresterii sanselor lor în competitia profesionala.

Discriminarea poate avea forme indirecte atunci când reguli si practici neutre în raport cu criteriile mentionate de acest cod (de exemplu, gen, rasa, vârsta, disabilitati, orientare sexuala, nationalitate, etnie, religie s.a.m.d.) defavorizeaza de facto anumite persoane în functie de unul sau mai multe dintre aceste criterii. De exemplu, anumite reguli de sustinere a examenelor, desi sunt aceleasi pentru toti studentii indiferent de particularitatile lor, ar putea sa dezavantajeze practic persoanele cu disabilitati (care, de pilda, nu pot intra sau nu pot sa astepte mai multe ore pentru a intra în ordine alfabetica la un examen oral). Sau, orarul unor cadre didactice trebuie sa fie astfel conceput încât acesta sa poata permite persoanei în cauza sa respecte anumite ritualuri religioase, desi aceasta ar implica o abatere de la grila neutra de repartizare a orelor. Un alt exemplu elocvent vizeaza discriminarea de gen indirecta, în conditiile în care, desi majoritatea absolventilor sunt actual absolvente, si în care învatamântul superior se feminizeaza, posturile de decizie în universitati sunt prin excelenta ocupate de barbati, pozitiile academice înalte la fel (profesori universitari, conducatori de doctorate). Aceasta este o forma de segregare verticala frecventa în universitatile românești.

În contextul nici unui fel de examen sau concurs o femeie nu poate sa fie defavorizata fiindca este însarcinata, are copii în îngrijire sau este mama singura.

Discriminarea directa se sanctioneaza potrivit legii. Discriminarile indirecte sunt sanctionate institutional, în functie de gravitate.

3.2. Eliminarea conflictelor de interese

Personalul didactic (inclusiv membrii conducerii universitatii si a tuturor structurilor sale) si nedidactic trebuie sa ia masurile necesare în scopul de a evita sau solutiona adecvat situatiile în care pot sa apara conflicte de interese care ar putea compromite, direct sau indirect, îndeplinirea îndatoririlor lor. Conflictelor de interese decurg din intersectarea mai multor tipuri de relatii sau pozitii, de natura sa afecteze judecatile si evaluarile corecte si actiunile membrilor comunitatii. Ele pot duce la practici precum favoritismul si nepotismul, la aplicarea unor standarde duble în apreciere sau evaluare, ori la acte de persecutie sau razbunare, pe care universitatea trebuie sa le respinga.

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

1. Conflictelor care decurg din relatii personale

Urmatoarele situatii constituie încalcare ale eticii academice:

- cazurile în care din comisiile de evaluare (la examene de admitere, licenta, disertatii, doctorat) precum si la acordari de granturi, angajare sau promovare, evaluarea performantei academice si manageriale, audit etc. fac parte persoane aflate într-o relatie de rudenie de gradul I si II cu candidatii sau persoanele ce urmeaza a fi evaluate;
- cazurile în care cadrele didactice își supervizeaza în mod direct rudele de gradul I si II, în vederea examenelor de licenta, master, doctorat, sau orice alte forme de studii.

Se recomanda ca urmatoarele situatii, cu potential ridicat de a reprezenta un conflict de interese, sa fie evitate acolo unde este posibil:

- cazurile în care un cadru didactic își evalueaza rudele sau alte persoane cu care are relatii personale de natura sa le influenteze conduita academica (de ex. conflicte prezente sau trecute, relatii erotice sau obligatii profesionale sau personale de alte natura);
- cazurile în care din organismele de evaluare (la examene de admitere, acordari de granturi, angajare sau promovare, salarizare, premiere etc.) fac parte persoane care pot fi influentate de orice alte relatii personale, inclusiv de natura financiara, cu candidatii (meditatii private, relatii de afaceri, obligatii din trecut).

Persoana aflata în conflict de interese trebuie sa se autorecuze din comisia de evaluare sau supervizare în cazul respectiv, iar daca refuza, sa fie recuzata de catre ceilalti membri ai comisiei.

Prin sintagma „acolo unde este posibil” se au în vedere doar examenele curente, nu cele de admitere, licenta, disertatie, bacalaureat, concursuri de post. În situatiile în care cazurile mentionate nu pot fi evitate (când persoanele care evalueaza si care se gasesc într-un

conflict de interese sunt singurele abilitate sa realizeze evaluarea) este necesara numirea unui tert care sa supravegheze sau verifice examenul.

2. Conflicte care decurg din rolurile multiple

Acest tip de conflict de interese poate sa apara atunci când o persoana detine roluri multiple în institutia academica, astfel încât relatiile presupuse de un anumit rol sa fie de natura sa afecteze deciziile sale în alta capacitate. De exemplu, când o persoana cu rol de conducere într-o facultate sau departament va fi si membru al unei comisii interne de evaluare, este probabil ca aceasta va avea interesul de a aprecia pozitiv activitatea respectivei unitati. Atunci când o persoana care ia decizii cu privire la împartirea granturilor de cercetare sau a altor resurse si se afla într-o echipa care solicita finantare, ea ar putea sa nu judece obiectiv toate criteriile relevante ale echipelor competitorare. Asemenea situatii trebuie evitate în institutia de învățământ superior.

3. Conflicte care decurg din interesele materiale

Aceasta categorie de conflicte de interese priveste relatiile unui membru al universitatii cu membri ai societatilor comerciale sau alti furnizori de servicii cu care institutia de învățământ superior întretine relatii de colaborare. Se recomanda ca, în asemenea cazuri, persoanele care au interese materiale în firmele sau organizatiile respective (sau au rude apropiate cu astfel de interese materiale) sa nu participe la negocierea relatiilor dintre acestea si universitate.

Angajarea studentilor, cu remuneratie sau pentru diversele forme de practica academica, într-o societate comerciala sau asociatie de orice tip în care cadrele didactice evaluatoare detin un interes material, personal sau profesional nu trebuie sa afecteze evaluarea performantelor academice ale celor dintâi.

4. Conflicte care decurg din colaborarile externe sau alte angajamente

Colaborarile externe sau alte obligatii profesionale externe ale personalului didactic si administrativ al universitatii nu trebuie sa afecteze îndeplinirea integrala a sarcinilor profesionale ale acestora.

Neaplicarea acestui principiu atrage sanctiuni proportionale.

3.3. Prevenirea si combaterea coruptiei

Vicierea climatului universitar poate avea drept sursa principala coruptia. Aceasta genereaza tratament inechitabil, nedreptati si favoritisme, submineaza aplicarea principiului meritului si creeaza suspiciune si neîncredere în valoarea diplomelor si competenta profesionala a absolventilor. Coruptia slabeste sentimentul dreptatii si apartenentei.

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

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

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

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

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

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

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

Tentativa de corupere

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

- furnizarea serviciilor deja prevazute în fisa postului unui angajat si pe persoana care ofera “darul” are deja dreptul sa le primeasca;
- influentarea 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 împartirea sarcinilor didactice sau administrative. Favoritismul nu se confunda cu preferinta pe baze de competente demonstrate (de exemplu, cazuri de angajare pe motive de competenta deosebita sau de excelenta profesionala recunoscute de catre comunitatea specialistilor în domeniu). Toate aceste cazuri vor fi sanctionate de la avertisment pâna la eliminarea din universitate.

Cum evitam eventualele suspiciuni de coruptie:

Pot constitui descurajari pentru eventualele acuzatii de coruptie:

- informarea corecta si la timp în privinta criteriilor de admitere si de concursuri de orice tip;
- meditorii, rudele, prietenii, persoanele cu care concurentii au relatii de afaceri nu trebuie sa faca parte din comisiile de concurs;
- transparenta sistemului de evaluare;
- respectarea tuturor termenelor limita impuse si a datelor de examene indiferent de circumstantele particulare ale studentilor, cu exceptia celor pentru care acestia furnizeaza în scris motivatii, care se pastreaza atasate la catalog (adeverinte medicale, situatii personale grave etc.);
- pastrarea lucrarilor de examen/de laborator/referatelor pentru o perioada cât mai lunga de timp;
- informarea superiorilor ierarhici într-un mod cât mai formal asupra eventualelor conflicte de interese care nu pot fi evitate.

4. Meritul

Singura ierarhizare calitativa acceptabila într-o universitate este cea a meritului. Acest tip de ierarhizare este definit de catre Comisiile sau Departamentele de Asigurare a Calitatii (DAC) în colaborare cu catedrele, consiliile si rectoratele din fiecare universitate.

În cazul studentilor, de exemplu, meritul se stabileste în contextul unor criterii de evaluare a performantelor la cursuri, seminarelor si laboratoare, la concursuri profesionale, la licente si disertatii, în implicarea în viata asociativa, actiuni civice etc. În cazul cadrelor didactice si cercetatorilor, meritul se stabileste de obicei dupa: calitatea cursurilor,

seminarelor, a activitatii de îndrumare a studentilor, publicatiilor stiintifice, câstigarii de granturi de dezvoltare si cercetare individuala si institutionala, evaluarea facuta de catre studenti, implicarea în dezvoltarea facultatii, programului de studiu, al domeniului propriu, în rezolvarea problemele studentilor, în atitudinea fata de progresul personal, în prestigiul adus institutiei si specialitatii în care lucreaza, în implicarea în cresterea cunoasterii si democratizarii în societate etc.

Pentru conduceri, criteriile se refera mai ales la managementul eficient al resurselor, crearea si mentinerea standardelor profesionale si morale ridicate în institutie, evaluarea facuta de catre reprezentantii studentilor, subordonati si conducerea de la nivel superior etc.

Evaluarea meritului nu se face dupa promisiuni sau relatii, ci dupa rezultate.

Daca acest criteriu este viciat, universitatea devine profesional si moral anomica.

Responsabilitatea fata de standardele de evaluare a meritului si de aplicare revine DAC, conducerii catedrelor si consiliilor facultatilor si departamentelor, rectoratelor. Consiliile de etica intervin mai ales atunci când aceste structuri nu asigura aplicarea principiului meritului în proiectarea si evaluarea activitatii universitare, si propun sau acorda sanctiuni, inclusiv conducerii.

5. Profesionalismul

Profesionalismul universitar se caracterizeaza prin:

- Competenta în exercitarea profesiei (autoritate epistematica).
- Credinta în autonomia deciziilor profesionale si a exercitarii profesiei (protejarea de amatorism, diletantism si impostura).
- Identificarea cu specialitatea si cu cei din acelasi domeniu (cariera academica sau de cercetare devin elemente ale identitatii personale).
- Dedicarea fata de cariera academica pentru o parte semnificativa a vietii (prestigiul se capata în timp, dar nu depinde decisiv de vechime).
- Obligatia morala de a lucra în serviciul studentilor, evitând implicarea emotionala excesiva (dar nu si empatia), arbitrarul si tratamentul preferential nejustificat.
- Credinta în capacitatea de autoreglare si mentinerea colegiala a standardelor profesionale.
- Solidaritatea colegiala si competitia loiala cu cei din aceeasi universitate si domeniu.

Dreptul la studii de calitate

Cadrele didactice, cercetatorii si doctoranzii au obligatia profesionala sa cunoasca cercetarea si evolutia domeniului propriu. Au libertatea de a adera la o interpretare sau alta a

domeniului, fara însa a impune acea orientare particulara studentilor în procesul de predare, si fara sa ignore eventualele infirmari ale orientarii respective din cadrul domeniului.

În cazul în care Consiliul de etica, în colaborare cu Consiliul pentru Asigurarea Calitatii, constata ca un cadru didactic refuza sa fie responsabil profesional si sa își actualizeze materia (si în general sa respecte cunoasterea propriului domeniu), acesta din urma poate fi somat sa respecte cerintele academice relevante, iar daca refuza, Consiliul poate cere penalizarea cadrului didactic respectiv pâna la remedierea problemei. Daca, într-un interval rezonabil de timp, stabilit de Consiliu, cadrul didactic refuza sa respecte aceste cerinte, Consiliul poate decide, în cooperare cu Consiliul pentru Asigurarea Calitatii, eliberarea cadrului didactic în cauza de sarcinile didactice si de cercetare.

Profesorii si doctoranzii au obligatia sa faca cercetare si sa publice rezultatele acesteia, la fel ca si cercetatorii.

Universitatea încurajeaza carierele academice si descurajeaza „turismul institutional”, folosirea sa ca simpla sinecura de titlu si status.

Universitatea încurajeaza schimburile academice si se mândreste cu profesorii solicitati ca specialisti de excelenta în alte universitati si institutii, câta vreme aceasta nu încalca dreptul studentilor de a studia si al universitatii de a functiona si se dezvolta.

Cercetarea se defineste ca activitate în scopul dezvoltarii cunoasterii.

Cei care fac cercetare se ghideaza dupa urmatoarele principii:

- Demonstreaza competenta, integritate si autoreglementare (peer-review: obligatia de a te supune examinarii critice prealabile sustinerii sau publicarii unei lucrari).
- Mentin standardele profesionale: își documenteaza si chestioneaza rezultatele.
- Recunosc public contributia profesionala sau materiala a altor persoane sau institutii la rezultatele obtinute.
- Coopereaza în echipe de cercetare.
- Protejeaza siguranta datelor preliminare
- Se informeaza reciproc asupra dezvoltarilor relevante din domeniu si asupra metodologiilor de cercetare.
- Promoveaza onestitatea si corectitudinea intelectuala (vezi mai jos partea a 5-a).
- Declara sau evita conflictele de interese.
- Respecta consimtamântul informat al celor implicati în cercetare, precum si siguranta acestora.

- Respecta toate cerintele legale si morale în privinta cercetarii.
- Sunt deschisi dezbaterii critice asupra rezultatelor obtinute.

Respectarea acestor standarde se recompenseaza si premiaza, nerespectarea lor atrage sanctiuni proportionale, mergând pâna la propunerea de retrogradare, de retragere a titlului universitar si eliminarea din universitate. Acelasi lucru este valabil si pentru publicatii plagiate.

6. Onestitatea si corectitudinea intelectuala

Proprietatea intelectuala include inventiile si drepturile de autor pentru diferite categorii de lucrari.

Lipsa de onestitate academica semnifica toate tipurile de activitati care împiedica educatia, dezvoltarea cunoasterii, evaluarea corecta a performantei studentilor, cadrelor didactice si altor categorii de angajati. Exemplele mai frecvente sunt:

Înselaciunea

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

Fabricarea datelor

Înseamna în principal utilizarea unor date improvizate într-o cercetare sau experiment, modificarea intentionata a datelor unui experiment sau unei cercetari, citarea unor articole inventate etc.

Predarea aceleiasi lucrari pentru mai multe examene (autoplaiatul)

Modificarea datelor din dosarul personal de concurs sau angajare, de exemplu, potrivit cerintelor unui concurs. Constituie înselaciune si includerea în CV-ul personal a unor informatii profesionale false.

Facilitarea înselaciunii

Faciliteaza înselaciunea orice persoana care ofera ajutor cuiva despre care stie ca vrea sa însele o comisie de examinare: oferirea unei lucrari gata facute, cu sau fara sa solicite bani sau servicii pentru aceasta, substituirea unei persoane care urmeaza sa fie examinata.

Avantajele obtinute pe nedrept

Din aceasta categorie fac parte: ascunderea informatiilor transmise de profesori fata de colegi, împiedicarea unor colegi sau concurenti sa se concentreze în scopul de a-i disturba la o examinare, sabotarea altora prin distrugerea unor materiale din biblioteca.

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

Plagiatul

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

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

Plagiatul poate fi voluntar (plagiat propriu-zis) sau involuntar (folosirea greșită a sistemului 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 (revestirea ideii/argumentului unui autor), și anume fără utilizarea indicilor care semnalează în mod convențional prezenta unei citări (ghilimele, litere cursive, paragrafe distincte indentate etc.) constituie, de asemenea, plagiat.

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

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

Descoperirea comiterii fraudei intelectuale implică, în cazurile în care fraudă nu este direct sancționată de către cadrul didactic, sesizarea Consiliului de etică în vederea sancționării persoanei vinovate, mergându-se în funcție de gravitate până la desfacerea

contractului de munca, în cazul cadrelor didactice sau cercetătorilor. Dacă plagiatul este comis de către un/o student/a, iar acesta/aceasta este la prima abatere de acest gen, de regulă cazul îl rezolvă cadrul didactic, și, prin excepție, Consiliul de etică. Acesta 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 Consiliul de etică, sancționarea putând fi făcută direct de către cadrul didactic. Consiliul de etică trebuie însă informat pentru a păstra sancțiunea în baza de date. Universitatea nu va permite aplicarea mențiunii de ‚plagiat’ în actele oficiale ale studenților (cum ar fi diplome de licență sau master, situația școlară sau foaia matricolă) dar va ține evidența sancțiunilor în dosarele personale ale studenților, cadrelor didactice etc.

Dovezile despre incident se păstrează într-o bază de date care este consultată ori de câte ori un/o student/a este acuzat/a 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 Consiliului se hotărăște o sancțiune proporțională.

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

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

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

Constituie plagiat:

- Compilarea de fragmente din mai multe surse/autori, fără referințe clare la textele sursă;
- Întrepatrunderea 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 marcărilor clare de citare în text, și menționarea lucrării sursă (carte, articol, alt referat, resursă web etc.) în bibliografia finală;
- Prezentarea aceleiași lucrări la mai multe discipline – acest tip de plagiat poartă numele de autoplagiat. Tema poate să fie repetată, conținutul tratării nu. Dacă va

intereseaza în mod deosebit o anumita tema, si doriti sa o prezentati în cadrul mai multor discipline, este indicat sa consultati evaluatorii în acest sens.

Plagiatul minor:

- Utilizarea gresita si involuntara a materialelor, citatelor, din ignoranta si lipsit de intentie, mai ales de catre studentii din primul an.
- Utilizarea excesiva a surselor, însoțita de o cantitate neglijabila de munca proprie.
- Situatia în care este plagiata o foarte mica parte din lucrare si când partea respectiva nu este determinanta în evaluare.

De obicei sanctionarea plagiului minor este problema titularului/titularii de curs sau seminar. Ea este îndreptatita sa întreprinda cercetarea si demonstrarea cazului si sa sanctioneze potrivit regulilor acceptate de catre universitate.

La primul caz minor studentul primeste de obicei atentionare si scadere de nota, si este sfatuit cum sa procedeze în viitor.

Cazurile minore sunt notate în dosarul personal, pentru evidenta si pentru prevenirea repetarii acestora.

Cazuri semnificative de plagiat

Acestea sunt fie cazuri de repetare a plagiatului minor, fie formele extinse de plagiat, mai ales plagiatul total. Nota studentului/studentei va fi scazuta proportional, pâna la anulara examenului. În cazul în care este vorba despre un examen important, sanctiunea poate merge pâna la eliminarea din facultate cu sau fara reînscrisiere cu taxa în acelasi an.

Plagiarea lucrarilor de diploma sau a disertatiilor de master se sanctioneaza cu anulara examenului. În cazul în care plagiatul este total, persoana respectiva nu are drept de reînscrisiere la examen.

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

Plagiatul în cazul doctoranzilor si cadrelor didactice.

În aceste cazuri se presupune ca persoana este academic formata si gradul de ignoranta în privinta regulilor, precum si gradul de inocenta sunt foarte scazute. Din acest motiv, analiza cazului trebuie facuta de catre specialisti în colaborare cu Consiliul de etica. Persoana care comite plagiat minor sau involuntar primeste direct avertisment, nu atentionare. În cazul plagiatului semnificativ, a celui major extins, pedepsele merg pâna la retragerea dreptului de practica sau exmatricularea de la doctorat fara drept de

reînscrisere. În cazul publicării unei lucrări plagiate, cadrul didactic, cercetătorul sau doctorandul sunt excluși din universitate și se da curs prevederilor legii.

Cum ne asigurăm că nu comitem plagiat involuntar:

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

7. Transparența

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

Transparența la admitere, evaluare, angajare și promovare

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

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

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

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

Transparența în utilizarea resurselor materiale

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

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

8. Responsabilitatea

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

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

Membrii comunitatii universitare au dreptul moral la critica si insubordonare, exprimate public, daca au argumente si probe ca sunt încalcate standardele stiintifice, pedagogice, etice sau legale.

În acest context, prin „public” înțelegem: în cadrul sedintelor de catedra si de consiliu, al organizatiilor si întrunirilor studentesti, în Senatul universitatii si, daca la aceste niveluri problemele întemeiat criticate nu primesc un raspuns adecvat sau o solutie, membrii comunitatii academice au dreptul moral sa externalizeze criticile, fara sa suporte represalii si persecutii.

Fac exceptie de la etapizarea de mai sus: comunicările, conferintele, cercetarile care au ca scop analiza functionarii universitatilor si programelor de studii. Acestea sunt, prin natura lor, publice în sens larg. Ele nu scutesc autorii de responsabilitate fata de veridicitatea si corectitudinea informatiilor si de sanctiuni pentru denigrare, raspândirea de informatii false si calomnii.

Membrii personalului didactic, în calitate de cetateni particulari, au dreptul la comentarii publice. Daca aceste comentarii nu fac parte din aria lor de expertiza profesionala, ei trebuie sa spuna clar ca fac aceste comentarii în nume personal.

Sunt supuse sanctionarii : dezinformarea, calomnierea, denigrarea publica a programelor si persoanelor din propria institutie si din alte institutii universitare, de catre membrii propriei comunitatii academice.

9. Respectul si toleranta

Universitatea trebuie sa fie un mediu academic adecvat studiului si cercetarii, deschis în egala masura tuturor membrilor comunitatii universitare. Mediul academic cultiva valorile rationalitatii si schimbului de argumente, ale autonomiei si responsabilitatii individuale. Pastrarea unui mediu academic adecvat presupune respect reciproc, toleranta si cooperare între toti membri comunitatii academice, precum si între acestia si colaboratorii lor externi.

Respectul fata de ceilalti se demonstreaza prin aceea ca disputele se rezolva prin argumente rationale si nu prin utilizarea unor tipuri de limbaj (cuvinte, etichetari, stil si ton) sau actiuni care reprezinta atacuri la persoana.

Hartuirea

Universitatea nu îngaduie nici o forma de hartuire în mediul academic. Hartuirea în forme precum: misoginismul, sexismul, rasismul, sovismul, xenofobia, homofobia, hartuirea în privinta convingerilor religioase sau politice este inconsistenta cu politicile de egalitate de sanse ale universitatii si anuleaza respectul pentru dreptul personalului si studentilor la un tratament corect si respectuos. Intimidarea si hartuirea conduc la crearea unui

mediu ostil, care neaga participantilor la viata comunitatii rolul de parteneri si le îngradeste optiunile. Persoanele hartuite se simt excluse, îsi pierd stima de sine si încrederea în institutie.

Universitatea interzice orice forma de hartuire, în mod particular pe cea sexuala.

Atitudinile critice, dezacordul fata de valorile sau actiunile unei persoane sau grup, care nu sunt însoțite de comportamente care pot fi considerate agresive sau insultatoare, în sensul definit de etica universitara, sunt acceptate si încurajate în scopul progresului în înțelegere, cunoastere si dezvoltare.

Hartuirea reprezinta comportamentul degradant, intimidant sau umilitor care urmareste sau conduce la afectarea grava a capacitatii unei persoane de a îsi desfasura în mod firesc activitatile profesionale si de studiu, sau de a îsi exercita drepturile. Hartuirea consta, de regula, într-un comportament repetat (amenintari fizice si verbale, critici umilitoare, avansuri sexuale etc.), dar poate consta si din acte singulare, atunci când acestea au o natura agresiva (de obicei de natura fizica).

Având în vedere faptul ca multe dintre actiunile de hartuire (de exemplu urmariri, telefoane insistente) au loc în afara universitatii, faptul ca acestea nu au avut loc în spatiul universitar nu poate constitui un motiv pentru care s-ar situa în afara prevederilor prezentului Cod de etica.

Hartuirea poate fi îndreptata împotriva unei persoane anume, sau poate consta în acte care creeaza un mediu academic ostil, conducând la afectarea grava a capacitatii membrilor unui grup (de obicei femeile, minoritarii etnici sau rasiali, persoane cu dizabilitati, persoanele cu orientare sexuala diferita de cea a majoritatii, minoritatile religioase) de a îsi desfasura activitatile academice sau de a îsi exercita drepturile individuale.

Atunci când este exercitata de catre persoane cu functii ierarhic superioare victimei, atunci când este exercitata de profesori asupra studentilor, sau de evaluatori asupra persoanelor evaluate, hartuirea presupune abuzul de putere, care constituie o circumstanta agravanta.

Hartuirea ca act singular, la prima abatere, poate fi sanctionata cu avertisment si oferirea de scuze scrise persoanei sau grupului hartuit. La a doua abatere, fie ca s-a adresat aceleiasi persoane sau aceluiasi grup sau alteia/altuia, hartuirea trebuie sanctionata cu masuri administrative, care pot varia în functie de gravitate de la sanctiuni de tipul retinerii din salariu/bursa (daca este vorba despre persoane remunerate sau studenti bursieri), pâna la eliminarea din comunitatea universitara respectiva.

Hartuirea sexuala

Comportamentele sexiste si expresiile misogine repetate si ostentative sunt, la rândul lor, forme de hartuire. Cu alte cuvinte, ele afecteaza mediul în care traieste o persoana, o ofenseaza, o insulta, o intimideaza si conduc la scaderea performantelor acesteia. Nesanctionat, un asemenea comportament conduce la scaderea încrederii în sine a unei persoane, la un sentiment nejustificat de vinovatie, la alienare. Uneori, mai grav, produce abandonarea unei activitati sau chiar boli psihice. Mediul academic este si poate sa fie afectat de hartuire. Hartuirea sexuala este adesea sursa si rezultat al inechitatii de gen.

Sugestii pentru eliminarea hartuirii sexuale din mediul universitar.

Actiunile care creeaza un climat de intimidare, teama si ostilitate sunt considerate ofensatoare pentru orice persoana. Fiecare membru si fiecare membra a Universitatii trebuie aiba cunostinta de faptul ca Universitatea se opune hartuirii sexuale si ca acest fel de comportament este interzis cu desavârsire, atât de lege cât si de politicile si normele universitare. Universitatea va lua masurile necesare ca sa previna, sa corecteze si sa sanctioneze comportamentele care contravin normelor si politicilor sale.

Definirea hartuirii sexuale (HS):

Universitatea defineste hartuirea sexuala ca avansuri sexuale nedorite, cerere de favoruri sexuale si alte manifestari verbale sau fizice de natura sexuala în cadrul carora:

- supunerea sau respingerea la un astfel de comportament au legatura cu conditionarea instruirii, evaluarii, angajarii, promovarii sau participarii la activitatea universitara;
- un asemenea comportament afecteaza prin intimidare, ostilitate, ofensa, munca oricarei persoane, performanta sa academica, conditiile de viata, mediul de desfasurare a activitatii.

Este posibil ca si cadrele didactice sau cadrele de conducere sa fie supuse unor tentative de corupere sexuala de catre studenti sau subordonati. Acest comportament trebuie, la rândul sau, sanctionat.

Victimele hartuirii sexuale pot sa fie atât femeile cât si barbatii iar HS se poate manifesta între sexe diferite sau între persoane de acelasi sex.

Exemple de HS:

- insistenta de a fi acceptat erotic sau sexual prin scrisori, telefoane sau acostare practicata de o persoana fata de alta, atunci când cea din urma a precizat clar ca nu doreste acest lucru;
- remarci cu încarcatura sexuala facute în mod repetat de catre o persoana aflata în conducere în fata subordonatilor si, desi a fost attentionata sa se opreasca, acea persoana nu înceteaza;
- o studenta sau un student refuza sa se întâlneasca privat cu un cadru didactic si acest lucru afecteaza felul în care este notata, promovata la examen (acelasi lucru este posibil si în relatiile ierarhice între membrii personalului universitatii);
- în locuri comune (cantine, intrarea la camine) grupuri de studenti încearca sistematic sa abordeze pe cineva si acest fapt are drept consecinta evitarea locului respectiv de catre cei pentru care comportamentul este indezirabil si ofensator;
- cineva repeta sistematic enunturi sexiste, glume cu conotatii sexuale sau povesteste fantezii sexuale, cei din preajma neacceptând acest lucru, si protestând împotriva acestui fapt;
- cineva trimite altei persoane materiale pornografice si obscene nesolicitate sau nedorite;
- o persoana atinge fizic, cu conotatii erotico-sexuale, o alta persoana, fara consimtamântul celei din urma.

Masuri la nivelul universitatii si facultatilor

- Consiliul de etica preia aceste cazuri si coopereaza cu un/o specialist/a. Facultatile își stabilesc, atât din rândul studentilor, cât si al cadrelor didactice, consilieri pentru astfel de probleme (avocatul studentilor, ofiterul pentru actiuni afirmative) precum si un organism care se ocupa de siguranta mediului universitar (în camine si în incinta universitatii);
- Universitatile trebuie sa faca publice modalitatile de adresare si de rezolvare a unor astfel de plângeri, precum si persoanele desemnate sa ofere consiliere.

Cum trebuie reactionat în cazuri de hartuire sexuala?

De obicei persoanele care hartuiesc nu înceteaza pâna când nu li se atrage atentia sau nu sunt sanctionate, iar victimele hartuirii se sfiiesc sa povesteasca astfel de experiente de teama ca nu vor fi crezute sau ca vor fi condamnate ca au avut un comportament provocator care a atras hartuirea. Prin urmare este necesar ca persoanele afectate de astfel de manifestari sa fie încurajate sa reclame astfel de cazuri. Ignorarea si minimalizarea cazurilor de HS nu le face sa dispara, ci dimpotriva, conduc la cresterea incidentei lor.

Hartuirea sexuala poate fi oprita prin actiuni personale directe:

- Raspunsuri directe, raspicat (transant) negative din partea celor afectati, fara scuze sau zâmbete intimidante. Dezaprobarea trebuie comunicata clar;
- Daca este greu sa vorbim unui hartuitor, îi putem scrie solicitându-i sa înceteze, pastrând o copie datata a scrisorii si consultând în acest sens un consilier/a
- Consiliul de etica trebuie sa pastreze un dosar al faptelor, pentru a putea verifica eventuala repetitie din partea aceleiasi persoane.

Tentativa de corupere sexuala poate sa fie oprita într-un mod asemanator.

Raspunsul la incidente

Daca cineva se considera afectat de HS se adreseaza persoanei desemnate sa rezolve astfel de cazuri printr-o rezolutie potrivita si prompta (informala sau formal-disciplinara). O rezolvare informala înseamna medierea unui acord între parti, cu sau fara ca ele sa se întâlneasca direct. O plângere formala este adresata unui organism desemnat de catre Senatul universitatii sa dea rezolutii disciplinare, în cazul nostru, Consiliul de etica, în cooperare cu un jurist.

Confidentialitatea

Hartuirea sexuala este o problema foarte delicata. Consilierii pentru acest gen de probleme sunt persoanele instruite sa dea sfaturi, sa raspunda la întrebări, sa rezolve cazurile minore si incipiente si sa protejeze persoanele consiliate de orice indiscretii care le-ar putea afecta. Ei pot sa faca parte din Consiliile de etica, dar nu este obligatoriu.. Consilierilor nu li se permite sa dezvaluie conversatiile pe aceasta tema (decât în cazul unei lezari fizice sau a unei disturbari psihice semnificative ca urmare a hartuirii) fara permisiunea expresa a persoanei care a solicitat consilierea. Consilierii se pot adresa la solicitarea celor consiliati, sau atunci când cazul afecteaza serios climatul academic, Comisiei de etica, Decanilor, Rectorilor, Senatelor Universitatii.

Comportamentul insultator

Universitatea nu îngaduie comportamente insultatoare, respectiv actele de exprimare injurioasa, intimidanta sau umilitoare, îndreptate împotriva participantilor la activitatile din universitate, indiferent cine sunt acestia. Comportamentul insultator contravine eticii academice atât atunci când intervine între persoane aflate în aceeasi pozitie, cât si în pozitie ierarhica. Astfel de acte, orientate împotriva inferiorilor ierarhici, constituie o forma de abuz de putere. Repetarea unui astfel de comportament fata de aceeasi persoana sau acelasi grup tinde sa devina o forma de hartuire.

Fermitatea si severitatea nu sunt comportamente insultatoare decât daca devin deosebit de excesive si sunt dirijate sistematic si nedrept catre aceiasi oameni, pâna devin acte de persecutie.

Universitatea sanctioneaza proportional astfel de cazuri.

10. Bunavointa si grija

Universitatea încurajeaza ca dezirabile actele de bunavointa si grija fata de membrii comunitatii academice si fata de orice persoane sau grupuri aflate în nevoie.

Bunavointa si grija nu trebuie sa submineze impartialitatea în evaluare si nu pot sa fie folosite ca pretext pentru partiniri.

Bunavointa si grija au un rol major în formarea unui mediu propice dezvoltarii personale si profesionale si în cresterea încrederii ca fiecare persoana face parte nu doar dintr-o institutie, ci si dintr-o comunitate pe care se poate baza, care o sprijina si o apreciaza.

Bunavointa si grija sunt valori dezirabile în comunitatea academica. Nepracticarea lor, cu exceptia unor situatii limita, în conditiile respectarii celorlalte prevederi ale Codului, nu poate fi sanctionata. Dar pot sa fie sanctionate: indiferenta sistematica fata de cererile studentilor si cadrelor didactice, nepasare în cazuri în care aceasta afecteaza major desfasurarea procesului de învatamânt sau cercetare etc.

Universitatea nu este o comunitate insulara, ci este legata de celelalte comunitati din care face parte: locala, nationala, regionala, internationala. Ea este în relatie cu alte universitati fata de care trebuie sa se manifeste în spiritul competitiei loiale, al parteneriatului si solidaritatii.

Aceste principii se cer practicate constant, ori de câte ori stau în putinta membrilor comunitatii academice, dar mai ales în situatii în care membrii comunitatii academice trec prin deruta, crize de adaptare, impasuri, drame, neazuri si au nevoie de mai mult decât dreptate, neutralitate si impartialitate: au nevoie de empatie, compasiune, sprijin moral si material, ajutor, optimism, solidaritate. De asemenea, inclusiv în situatii de realizari profesionale sau personale, este dezirabil ca membrii comunitatii academice sa își manifeste aprecierea si pretuirea, sa fie mândri de colegi sau studenti. Aceleasi principii trebuie aplicate si în relatie cu comunitatile mai sus pomenite.

În situatii de calamitati, crize majore în societate sau în institutie, membrilor comunitatii, în special conducerii si profesorilor li se solicita altruism si autosacrificiu.