

Anexa 1 la HS nr. 300 din 27.06.2025

GHID PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII ȘI PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE

PREAMBUL

Prezentul ghid de combatere a discriminării și de promovare a egalității de șanse, vizează ansamblul programelor și al activităților cu caracter educațional, aspectele legate de recrutare sau de ocuparea forței de muncă, precum și cele legate de admitere sau alte servicii social-administrative asigurate studenților (burse, cazare, cantină, facilități pentru desfășurarea unor activități cultural-sportive etc.). Ghidul nu aduce atingere libertății religioase și autonomiei cultelor, astfel cum acestea sunt reglementate prin Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, și nici aspectelor referitoare la dubla subordonare a facultăților de teologie. Schimbul de opinii cu caracter doctrinar sau dogmatic, activitățile de cult sau de cercetare, precum și dialogul teologic nu pot fi considerate prozelitism religios.

Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad, gestionează relaționarea cu membrii comunității academice și cu toate persoanele angrenate în activități academice, administrative sau aflate în circumstanțe ce au legătură cu universitatea strict prin prisma abilităților, competențelor și a calificărilor personale. În sensul celor enunțate, la nivelul comunității universitare este garantată respectarea egalității de șanse educaționale și de admitere sau de angajare pentru minorități, persoanele cu dizabilități, persoanele vulnerabile și/sau defavorizate și pentru ansamblul genurilor recunoscute legal, prin acțiuni pozitive menite să asigure șanse egale. În acord cu reglementările europene, o diferență de tratament fondată pe o caracteristică protejată nu constituie discriminare atunci când, având în vedere natura activităților educaționale sau profesionale în cauză sau cadrul în care acestea se desfășoară, o astfel de caracteristică constituie o exigență veritabilă și determinantă, cu condiția ca obiectivul său să fie legitim, iar exigența să fie proporțională cu obiectivul urmărit.

Scopul elaborării acestui ghid este de a reafirma angajamentul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad față de egalitatea de șanse și de promovarea unui mediu universitar educațional și profesional sigur, prin prevenirea oricăror fapte de discriminare, hărțuire sau inegalitate de tratament, cu prioritizarea medierii prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor și acordarea de măsuri de asistență și sprijin sau aplicarea de sancțiuni, acolo unde se impune.

I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Prezentul ghid constituie o componentă esențială pentru buna funcționare a instituției și dezvoltarea unui climat organizațional motivant, bazat pe echitate în Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad. Prin intermediul ansamblului de documente interne, instituția de învățământ superior își afirmă politicile de prevenire a oricăror forme de discriminare sau diferențiere de tratament, la nivelul comunității academice din Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad.

(2) În acord cu principiile enunțate prin Legea învățământului superior și ansamblul actelor normative incidente, ghidul de față declară poziția universității împotriva tuturor formelor de discriminare și de hărțuire, pe care le previne și le combate, le definește și interzice, precizând procesul de raportare a încălcării prevederilor ghidului respectiv a cazurilor de discriminare și de hărțuire și modul de exercitare a drepturilor în conformitate cu acesta.

II. CADRUL DE REGLEMENTARE

a) Context legislativ internațional:

- Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025;
- Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (1950);
- Carta Socială Europeană Revizuită;
- Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene;
- Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European de consolidare a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii;
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă).
- Directiva Consiliului 2000/43/CE din 29 iunie 2000 privind aplicarea principiului tratamentului egal între persoane, indiferent de rasă sau origine etnică (Directiva privind egalitatea rasială);
- Directiva Consiliului 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 care stabilește un cadru general pentru egalitatea de tratament în domeniul ocupării forței de muncă și ocupației;
- Comunicarea Comisiei Europene către Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - O Uniune a Egalității: Strategia pentru egalitatea de gen 2020-2025, COM/2020/152 final;
- Tratatul privind Uniunea Europeană (Articolul 2 și articolul 3 alin (3) consacră dreptul la egalitate între femei și bărbați, ca fiind una dintre valorile esențiale ale Uniunii);
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Articolele 8 și 10 prevăd ca Uniunea să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați, precum și combaterea discriminării pe motive de sex în toate politicile și acțiunile sale).

b) Context legislativ național incident:

Universitatea Aurel Vlaicu din Arad

310025 Arad, B-dul Revoluției nr. 77
P.O. BOX 2/158 AR

<http://www.uav.ro> e-mail: rectorat@uav.ro
Tel.: 0040-257- 283010; fax. 0040-257- 280070

Prezentul ghid reprezintă un document oficial al politicii de nediscriminare în cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad și este elaborat în baza prevederilor legislației naționale mai jos indicate, fără ca actele normative enumerate să aibă un caracter limitativ:

- Constituției României;
- Ordonanței de Guvern nr. 137/2000 prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu actualizările ulterioare;
- Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată cu actualizările ulterioare;
- Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare;
- Legii nr. 199/2023 a învățământului superior;
- Legii nr. 198/2023 a învățământului preuniversitar;
- Ordinului ministrului educației nr. 4394/2024 privind aprobarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului;
- Ordinului ministrului educației nr. 3020/2024 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind studiile universitare de doctorat;
- Ordinului ministrului educației nr. 4043/2024 privind aprobarea Codului de conduită pentru prevenția și sancționarea xenofobiei, radicalizării și discursului instigator la ură;
- Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinului emis de ministrul educației și ministrul sănătății sub nr. 1502/2024 privind aprobarea modului de acordare a avizelor medicale pentru exercitarea funcțiilor didactice de predare sau didactice auxiliare și a modelului de certificat medical pentru încadrarea într-o funcție didactică de predare sau didactică auxiliară din învățământul superior;
- HG nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- HG nr.1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027;
- OUG nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027;
- Planul de Egalitate de Gen elaborat de Secretariatul General al Guvernului pentru perioada 2023-2027.

c) Context instituțional incident:

- Carta Universității „Aurel Vlaicu” din Arad;
- Codul de etică și deontologie universitară al UAV;
- Codul de etică a cercetării științifice;

- Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de etică universitară;
- Regulamentul intern al UAV.

III. DOMENIUL DE APLICARE

Art. 2. (1) Prezentul Ghid vizează:

- a) prevenirea și combaterea discriminării în comunitatea academică a UAV Arad;
- b) creșterea gradului de conștientizare în rândul membrilor comunității academice cu privire la importanța aplicării principiului egalității între cetățeni, excluderea privilegiilor și discriminării în toate programele și activitățile desfășurate în universitate;
- c) aplicarea măsurilor legale de sancționare a comportamentului discriminator, ca urmare a reclamațiilor înregistrate la Comisia de etică universitară și la nivelul Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire din cadrul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad;
- d) identificarea mecanismelor și practicilor pentru prevenirea și combaterea actelor de hărțuire morală la locul de muncă;
- e) realizarea unei analize diagnostice periodice privind raportul de gen în structurile universității (didactic, cercetare, administrativ, studenți din toate programele și specializările), în vederea integrării perspectivei de gen potrivit Planului pentru Egalitatea de Gen (GEP) pentru perioada 2023-2027 și combaterea discriminării la nivel instituțional.
- f) dezvoltarea unei culturi organizaționale bazată pe nediscriminare, egalitate de șanse, incluziune, diversitate și înlăturarea oricărei forme de hărțuire.

Art. 3. Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad consideră, tratează și evaluează toate persoanele implicate în activități academice sau în circumstanțe legate de universitate doar pe baza competențelor personale, calificărilor sau, după caz, a altor criterii relevante pentru activitățile academice sau circumstanțele în care se află.

Art. 4. (1) În vederea asigurării de drepturi și oportunități egale și pentru eliminarea posibilelor dezechilibre de tratament, Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad își asumă următoarele principii:

- (a) principiul incluziunii;
- (b) principiul diversității;
- (c) principiul egalității de gen;
- (d) principiul transparenței și integrității;
- (e) principiul libertății academice;
- (f) principiul echității;
- (g) principiul respectării drepturilor și libertăților membrilor comunității universitare;
- (h) principiul garantării identității culturale a tuturor membrilor comunității academice și dialogului intercultural;
- (i) principiul asumării, promovării și păstrării identității naționale și a valorilor culturale ale poporului român;
- (j) principiul recunoașterii și garantării drepturilor persoanelor aparținând minorităților naționale, dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase;
- (k) principiul asigurării egalității de șanse și nediscriminării;

Art. 5. (1) Principiul incluziunii implică promovarea unei culturi bazate pe respectarea demnității, egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, discriminării, hărțuirii și a violenței, sub orice formă; în procesul de

educație garantează respectarea statutului și drepturilor tuturor persoanelor, astfel încât să beneficieze de un tratament egal cu ceilalți.

(2) Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad depune diligențele necesare **pentru a cultiva o cultură a incluziunii, în care** indivizi provenind din medii diferite și având convingeri diverse pot crea un mediu bazat pe respect reciproc, învățând unii de la alții și devenind mai bine pregătiți să participe la o piață de idei din ce în ce mai extinsă.

(3) În rândul politicilor adoptate la nivelul Universității „Aurel Vlaicu” din Arad se includ 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.

Art. 6. (1) Principiul diversității sprijină promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoștințe.

(2) Principiul diversității în universitate reprezintă un concept fundamental în cadrul educației superioare moderne, care promovează respectul, incluziunea și valorificarea diferențelor dintre oameni. Acest principiu vizează crearea unui mediu academic în care studenții, cadrele didactice și personalul auxiliar, indiferent de origine etnică, rasă, religie, gen, orientare sexuală, dizabilitate, statut socio-economic sau convingeri personale, să se simtă respectați, acceptați și sprijiniți.

Art. 7. (1) Principiul egalității de gen implică promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie; promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);

(2) Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad respectă legile și reglementările menite să asigure acțiuni pozitive și oportunități egale de angajare tuturor angajaților și solicitanților de locuri de muncă respectiv acces egal la studii a oricărui candidat. Deciziile privind selecția și promovarea sau orice alte criterii de angajare, respectiv admiterea la studii, sunt luate fără a ține seama de sex/identitate de gen (inclusiv transsexuală), orientare sexuală, stare civilă, statut parental, caracteristici ereditare atipice sau orice altă caracteristică sau categorie protejată de lege.

Art. 8. (1) Principiul transparenței integrității garantează dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarea principiilor excelenței, oportunităților egale și ale diversității.

(2) Discriminarea și hărțuirea compromit integritatea universității și interferează în mod incorect cu oportunitatea ca toate persoanele să participe pe deplin la mediul academic, de muncă și de viață al instituției. Universitatea consideră că fiecare membru are responsabilitatea de a înțelege că principiul transparenței și integrității în universitate este un pilon fundamental în funcționarea etică și responsabilă a instituțiilor de învățământ superior. Acest principiu vizează promovarea onestității, corectitudinii și responsabilității în toate activitățile academice, administrative și de cercetare.

Art. 9. (1) Principiul libertății academice garantează dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur. În baza libertății academice, UAV Arad este un spațiu liber de ingerințe, presiuni și constrângeri politice, religioase și de putere economică, exceptând constrângerile de natură științifică, legală și etică.

(2) Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad se angajează să vegheze la respectarea principiilor 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.

(3) Procesul educațional se bazează pe schimbul liber de idei și de aceea prezentul ghid nu trebuie interpretat astfel încât să limiteze dreptul la liberă exprimare. Studenții au dreptul să își exprime liber opiniile academice, în cadrul instituției de învățământ.

(4) Normele de conduită sunt stabilite fără a aduce atingere dreptului la opinie, libertății de exprimare și libertății academice.

(5) Conform Codului de Etică al Universității, nu se înscriu în cadrul libertății academice și nu își găsesc locul în spațiul universitar: a) propaganda cu caracter politic desfășurată în interiorul sau în legătură cu acțiuni ale Universității sau utilizând infrastructura acesteia; b) prozelitismul religios; c) promovarea unor doctrine sau idei cu caracter extremist, antisemit, misogin, rasist sau xenofob; d) defăimarea universității de către membrii comunității universitare; e) atacurile personale sau afirmațiile defăimătoare la adresa altor membri ai comunității universitare.

Art. 10. (1) Principiile echității, nediscriminării și egalității de șanse, garantează accesul la oportunitățile de învățare fără niciun fel de discriminare, în concordanță cu potențialul și aspirațiile lor, precum și cu instituirea unor măsuri de sprijin pentru asigurarea accesului grupurilor aflate în situații de risc.

(2) La nivelul Universității **se asigură un acces echitabil la programele de studiu fără nicio formă de discriminare**, atât cetățenilor României, cât și cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, cetățenilor statelor aparținând Spațiului Economic European și ai Confederației Elvețiene, precum și cetățenilor britanici și membrilor familiilor acestora ca beneficiari ai Acordului privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice 2019/C 384 I/01.

(3) Admiterea la programe de studii universitare se realizează cu respectarea **principiilor echității și egalității de șanse**, accesul la oportunitățile de învățare realizându-se cu instituirea unor măsuri de sprijin pentru asigurarea accesului tinerilor indiferent de mediul din care provin dar și celor care fac parte din grupuri aflate în situații de risc.

(4) *Organizarea și funcționarea sistemului de învățământ superior are la bază principiul fundamental al nediscriminării și asigurării egalității de șanse*. Orice formă de discriminare, așa cum este definită la art. 2 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, directă sau indirectă, individuală sau de grup, este strict interzisă în cadrul Facultății/Departamentului.

(5) **Discriminarea de orice natură**, conform criteriilor prevăzute la art. 2 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **regăsită la nivelul tuturor proceselor tehnico-administrative, academice, decizionale și executive, reprezintă abatere disciplinară sau abatere de la normele de etică și deontologie profesională ale instituțiilor de învățământ superior și atrage răspunderea civilă, contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii**.

(6) principiile care reglementează activitatea studenților în cadrul comunității universitare, printre care, **principiul asigurării egalității de șanse și nediscriminării**, în baza căruia toți studenții beneficiază de egalitate de tratament din partea instituției de învățământ superior. **Orice discriminare directă sau indirectă față de student este interzisă**.

(7) În cadrul Universității și în toate componentele lor organizatorice, **sunt interzise activitățile care:**

a) încalcă normele generale de moralitate ale comunității universitare;

b) pot pune în pericol sănătatea și integritatea fizică sau psihică a studenților/elevilor, respectiv a personalului didactic, didactic auxiliar și administrativ;

c) constau în violența psihologică – bullying, *atunci când* potrivit prevederilor Legii nr. 199/2023 a învățământului superior – ANEXA pct. 68, *acțiunea sau seria de acțiuni fizice, verbale, relaționale și/sau cibernetice, comportamente ce se desfășoară în spațiile destinate educației și formării profesionale, săvârșite cu intenție și care implică un dezechilibru de putere, au drept consecință atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptate împotriva unei persoane sau grup de persoane, și vizează aspecte de discriminare și excludere socială, care pot fi legate de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, caracteristicile personale.*

d) constau în hărțuire sexuală, *atunci când* potrivit prevederilor Legii nr. 199/2023 a învățământului superior – ANEXA pct. 34, *are loc pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații între personalul din învățământul superior și studenți, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare.*

e) constau în orice *discriminare directă sau indirectă* față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă. *Constituie discriminare directă* orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii. Discriminarea directă intervine atunci când o persoană este tratată mai puțin¹ 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.

Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând categoriilor: de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată. Discriminarea multiplă apare atunci când o persoană sau un grup de persoane este tratat diferit, comparativ cu o altă persoană sau grup aflat într-o situație similară și comparabilă, pe baza a două sau mai multe criterii de discriminare.

Discriminarea intersecțională referă la o situație în care există două sau mai multe criterii de discriminare care operează simultan și interacționează inseparabil unul de celălalt și pot produce anumite tipuri de discriminări, de situații specifice cu care se confruntă persoanele care au aceste caracteristici. Orice

¹ Tratamentul „mai puțin favorabil” se stabilește prin comparație între pretinsa victimă și altă persoană care nu deține caracteristica protejată, într-o situație similară. Instanțele europene și naționale au acceptat noțiunea de discriminare prin asociere, în care o persoană este tratată mai puțin favorabil din cauza asocierii acesteia cu altă persoană care deține o „caracteristică protejată”.

comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

Hărțuirea reprezintă orice comportament care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant sau ofensator, bazat pe rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, dizabilitate, statut de refugiat sau solicitant de azil sau orice alt criteriu cu efecte de lezare a demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Acest comportament afectează negativ performanța academică sau profesională a victimei, precum și condițiile de viață și muncă.

Hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă orice comportament exercitat față de un angajat de către un alt angajat care este superiorul ierarhic, un subordonat și/sau un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în relațiile de muncă, care are ca scop sau efect deteriorarea condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, afectarea sănătății fizice sau mentale sau compromiterea viitorului profesional, comportament manifestat prin oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită; comentarii verbale; acțiuni sau gesturi.

Hărțuirea sexuală reprezintă orice comportament caracterizat prin avansuri sexuale nedorite, cererea de favoruri sexuale și alte manifestări verbale sau fizice de natură sexuală care condiționează admiterea/angajarea, formarea, evaluarea, promovarea sau participarea în activitatea universitară.

Hărțuirea psihologică este considerată orice formă de comportament nepotrivit care are loc pe o perioadă de timp, este repetitivă sau sistematică și implică comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihică a unei persoane.

Hărțuirea și instigarea la discriminare prin orice mijloace împotriva unei categorii de persoane este considerată faptă penală și sancționată ca atare.

Dispoziția de a discrimina se înțelege ca o dispoziție primită 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.

Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Victimizarea reprezintă orice tratament negativ din partea universității, unui coleg sau unui profesor, ca reacție la o plângere anterioară sau o acțiune legală privind încălcarea principiului egalității de tratament și nediscriminării.

Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10) Studenții cu dizabilități beneficiază de egalitate de tratament în ceea ce privește parcursul profesional, având:

- a) dreptul de a dispune de condiții adecvate pentru desfășurarea activităților academice, sociale, culturale și administrative în cadrul instituțiilor de învățământ superior;
- b) dreptul de a beneficia de sprijin în identificarea și derularea practicii de specialitate;
- c) dreptul de a avea acces la servicii de informare și comunicații adecvate;
- d) dreptul de a participa la taberele studențești, în conformitate cu prevederile legale.
- e) dreptul la o evaluare obiectivă și nediscriminatorie a rezultatelor învățării dobândite după parcurgerea unei discipline, cu respectarea fișei disciplinei, și dreptul de a cunoaște baremul după care au fost evaluați.
- f) dreptul la îndrumări pentru solicitarea de consiliere și/sau sesizare a unui comportament neetic, pentru gestionarea riscurilor etice;

(11) Universitatea asigură un acces echitabil pentru toți studenții, spre oportunități de învățare oferite de programe de mobilitate naționale și internaționale și întreprinde măsuri active împotriva obstacolelor în ceea ce privește mobilitatea fizică sau virtuală a studenților în situații de risc, a celor cu dizabilități sau a celor netradiționali.

(12) Misiunea Universității, este de a genera, certifica și transfera cunoaștere, *prin garantarea în procesul de educație a respectării statutului și drepturilor tuturor persoanelor, astfel încât să aibă oportunitatea de a beneficia de un tratament egal cu ceilalți.*

Art. 11. (1) Prevederile Ghidului se aplică la nivelul comunității academice, la nivelul fiecărui departament din cadrul facultăților Universității „Aurel Vlaicu”, asociațiilor studențești, structurilor administrative, institutelor de cercetare și altor structuri/entități ale UAV, inclusiv la nivel individual pentru toate categoriile de subiecți.

(2) UAV se angajează să promoveze un mediu liber de discriminare (discriminare sexuală sau pe criterii de gen, hărțuire, violență sexuală, urmărire obsesivă - stalking, hărțuire sau alte comportamente conexe) și își asumă responsabilitatea de a preveni apariția diverselor forme de discriminare, să trateze corect presupușii făptuitori, precum și să investigheze abaterile raportate. În rezolvarea acestor probleme, toți membrii Universității trebuie să se respecte reciproc, în conformitate cu valorile academice și cele ale comunității.

(2) Prevederile prezentului ghid se aplică membrilor comunității UAV (studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar și personal nedidactic) și interzice comportamentele care pot avea caracter sexual, rasial, național, etnic, lingvistic, religios, de categorie socială, credințe, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boli cronice netransmisibile, infecție HIV, opțiune politică, avere, apartenență la o categorie defavorizată, situație familială sau responsabilitate, apartenență/activitate sindicală sau orice alt criteriu ce vizează restricționarea, eliminarea recunoașterii, folosirii sau exercitării drepturilor recunoscute prin lege.

(3) Discriminarea sau hărțuirea de orice fel împotriva unei persoane sau grup, bazată pe rasă, origine națională sau etnică, vârstă, religie sau confesiune religioasă, dizabilitate, handicap, sex (inclusiv 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 universitate.** Orice persoană care ia cunoștință despre săvârșirea unor astfel de fapte de către membrii comunității academice UAV poate adresa sesizări Comisiei de Etică Universitară.

(4) Ghidul se aplică și personalului didactic asociat, voluntarilor sau terților care au relații cu instituția noastră de învățământ superior. Săvârșirea de către aceștia a unor fapte de discriminare sau hărțuire în afara activității desfășurate în și/sau pentru Universitate are drept consecințe încetarea colaborării cu Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad.

(5) Universitatea „Aurel Vlaicu” acționează pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare printr-un demers care vizează:

- a) acțiuni de prevenire a oricăror acte de discriminare, prin stabilirea unor măsuri speciale, inclusiv acțiuni afirmative, pentru protecția persoanelor defavorizate care nu beneficiază de șanse egale;
- b) sancționarea comportamentelor discriminatorii, ca urmare a reclamațiilor făcute Comisiei de Etică a Universitară;
- c) activități de sprijin și asistență în caz de hărțuire și discriminare;
- d) orice altă metodă de eliminare sau prevenire a tuturor formelor de discriminare.

IV. CADRUL DE REGLEMENTARE AL UNIVERSITĂȚII „AUREL VLAICU” PRIVIND NEDISCRIMINAREA

Art. 12. Declarații și angajamente

(1) Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad își asumă poziția sa împotriva discriminării și hărțuirii, pe care le dezaprobă, specificând procesul de raportare a încălcărilor prevederilor ghidului de nediscriminare și interdicțiile rezultate din exercitarea drepturilor conform acestuia.

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

(4) Orice prevederi contrare principiului egalității de șanse și tratament, incluse în contracte individuale sau colective, regulamente interne de funcționare sau alte reguli interne, sunt nule și neavenite.

Art. 13. Angajamentul instituției de învățământ privind accesul egal la educație

(1) UAV recunoaște și asigură acces egal tuturor cetățenilor la toate nivelurile și formele de învățământ superior, fără nici o formă de discriminare, în conformitate cu prevederile Legii învățământului superior nr. 199/2023 cu actualizările și completările ulterioare.

(2) Conform principiului nediscriminării, care guvernează activitatea studenților în comunitatea universitară, toți studenții beneficiază de tratament egal din partea UAV, orice formă de hărțuire sau discriminare împotriva studenților fiind interzisă.

(3) UAV asigură dreptul la o evaluare obiectivă și nediscriminatorie a competențelor dobândite după finalizarea unui curs, respectând fișa disciplinei, dreptul de a cunoaște criteriile după care s-a făcut evaluarea, dreptul la examinare printr-o metodă alternativă când examenul suferă de o dizabilitate certificată medical care îl împiedică să prezinte cunoștințele în modul stabilit de titularul cursului, astfel încât metoda alternativă să nu fie generatoare de bariere pentru atingerea standardelor de examinare.

(4) Codul de Etică detaliază modul de derulare a relațiilor etice în mediul profesional ce implică membrii comunității universitare (studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar, personal nedidactic). În acord cu principiile și valorile promovate, potrivit Codului de Etică al Universității, discriminarea sau tratarea inegală a membrilor comunității universitare, bazată explicit ori implicit pe criterii extraprofesionale precum rasa, sexul, etnia, religia, apartenența la grupuri minoritare, convingerile politice, orientările și preferințele personale etc. sunt interzise și reprezintă încălcări ale obligațiilor privind

dreptatea și echitatea. De asemenea, criteriile extraprofesionale nu pot fi folosite în comunitatea universitară pentru a provoca discriminări inverse.

Art. 14. Angajamentul față de diversitate și egalitatea de șanse în angajare

(1) UAV respectă legile și reglementările care asigură acțiunea afirmativă și egalitatea de șanse în angajare pentru toți angajații și candidații.

(2) Deciziile privind selecția, promovarea sau orice alt criteriu de angajare se iau fără a se ține cont de: rasă, origine națională sau etnică, vârstă, religie sau confesiune, dizabilitate sau handicap, sex, identitate de gen (inclusiv transsexual), orientare sexuală, stare civilă, statut parental, caracteristici ereditare atipice sau orice altă caracteristică sau categorie protejată de lege.

(3) În UAV este interzis ca persoanele care au calitatea de soț/soție, rudă sau afîn până la gradul al III-lea inclusiv să facă parte din orice comisie de concurs sau evaluare din cadrul instituției. (4) Pentru selecția, alegerea sau numirea personalului cu responsabilități administrative este interzisă primirea, acceptarea, solicitarea, oferirea sau darea de bani, bunuri sau alte beneficii ori favoare pentru susținerea ocupării unei funcții administrative.

(5) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Art. 13- Angajamentul de garantare a libertății academice

(1) UAV a prevăzut în Carta instituției principiul libertății academice pe care se angajează să îl respecte, considerând că accesul la informație, dreptul la informare și libertatea de exprimare exercitate în limitele legii sunt elemente care contribuie la dezvoltarea unei culturi organizaționale orientată spre valori.

(2) În UAV sunt interzise orice forme de exploatare, hărțuire sau discriminare 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,

(3) Nu se înscriu în cadrul libertății academice și ca atare nu sunt permise în spațiul universitar al UAV:

- a) propaganda politică;
 - b) prozelitismul religios;
 - c) promovarea ideilor extremiste, antisemite, rasiste sau xenofobe;
 - d) prejudicierea imaginii instituției de către membri ai comunității universitare;
 - e) atacuri personale, hărțuirea sau declarații defăimătoare împotriva altor membri ai comunității universitare.
- (4) În relațiile profesor-student, următoarele fapte constituie încălcări ale principiului de integritate:
- a) condiționarea sau influențarea evaluării studentului prin mijloace sau criterii diferite de cele prevăzute de regulament;
 - b) comportament neadecvat, manifestat prin discriminare, hărțuire pe motive politice, rasiale, religioase, de gen, orientare sexuală, origine națională, stare civilă, dizabilitate și/sau condiție medicală, vârstă, cetățenie sau alte motive arbitrare sau personale;
 - c) abuzul de putere sau autoritate al cadrului didactic pentru a influența convingerile, conștiința sau exprimarea opiniei unui student din motive arbitrare sau personale;

d) utilizarea de către persoanele evaluate a unor materiale folosite în procesul de evaluare care nu au fost elaborate de acestea sau utilizarea acelorași materiale de către acestea pentru evaluări diferite, precum și prin nedivulgarea unei relații de rudenie până la gradul al III-lea inclusiv cu cadrul didactic evaluator.

(5) Sunt, de asemenea, interzise:

a) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criteriul de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu prevăzut de lege;

b) orice forme de exploatare, hărțuire de orice fel sau discriminare pe motive politice, de rasă, religie, sex, orientare sexuală, origine națională, statut marital, handicap și/sau condiție medicală, vârstă, cetățenie sau orice alt criteriu prevăzut de lege, respectiv alte motive arbitrare sau personale;

Art. 14. Angajamentul de garantare a dreptului la notificare

(1) Orice membru al comunității universitare are dreptul să formuleze o reclamație privind discriminarea, fără teamă de represalii.

(2) Pentru a raporta un act de discriminare sau hărțuire, o persoană nu trebuie să fie ținta directă a unor astfel de acțiuni.

(3) Orice persoană care consideră că a fost victima unui astfel de act sau fapt are dreptul și este încurajată să reclame incidentul.

(4) Orice faptă care constituie o abatere de la Codul de etică universitară prin încălcarea principiilor fundamentale, înscriindu-se în aria comportamentele discriminatorii, de hărțuire și bullying pot fi reclamate în scris și depuse la Registratura UAV.

(5) Sunt interzise următoarele comportamente contrare principiului colegialității, care implică respect și curtoazie datorate fiecărui membru al comunității universitare, precum și respectarea mutuală a diferențelor de ordin lingvistic, religios, social, înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale:

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

b) promovarea sau tolerarea unor asemenea comportamente de către conducerile facultăților, departamentelor sau compartimentelor administrative;

c) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

Art. 15. Angajamentul privind raportarea actelor de discriminare și hărțuire

(1) În cazul sesizărilor de discriminare sau hărțuire, vor fi luate măsuri legale pentru a asigura protecția membrilor comunității universitare, confidențialitatea informațiilor și derularea procesului de investigare a situațiilor sesizate.

(2) Prin persoanele autorizate și instrumentele pe care la dispoziție, UAV se angajează să răspundă obiectiv și cu promptitudine sesizărilor referitoare la discriminare sau hărțuire.

(3) La finalizarea procesului, în conformitate cu rezultatele investigației, vor fi luate măsuri adecvate într-un cadru legal, pentru a remedia efectele asupra reclamantului și/sau altor membri ai comunității, precum și pentru a preveni repetarea comportamentului.

(4) Conduita profesională a personalului didactic auxiliar din cadrul Universității impune ca principii imperative: a) asigurarea egalității de tratament al terților, personalul didactic auxiliar având obligația de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare; b) imparțialitatea și nediscriminarea, personalul

didactic auxiliar fiind obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției.

Art. 16. Angajamentul privind respectarea confidențialității

(1) Considerentele privind confidențialitatea trebuie echilibrate cu facilitarea capacității UAV de a investiga și lua măsuri adecvate ca urmare a sesizărilor.

(2) UAV va trata toate părțile cu grijă, respect și demnitate egală și va depune toate eforturile pentru a păstra confidențialitatea părților implicate, limitând dezvăluirea subiectului sesizărilor doar celor care au nevoie să cunoască faptele părților implicate.

(3) Cerințele legale de raportare și dezvăluire pot limita politica de confidențialitate, fiind guvernate de Regulamentul European privind Protecția Datelor (GDPR).

(4) Este interzis accesul terților la dosarul de la Comisia de etică universitară chiar și după încheierea evaluării faptelor, cu excepția membrilor organelor de contestație, membrilor Consiliului de Etică al Ministerului Educației și Cercetării, organelor de stat competente, când fapta face obiectul unei anchete oficiale și cu respectarea confidențialității datelor.

(5) Toate părțile – presupuse victime, martori, reclamânți, presupuși autori ai discriminării și consilieri – trebuie să respecte confidențialitatea anchetei. Nerespectarea confidențialității poate fi sancționată legal.

Art.17. Prevenirea actelor de discriminare și hărțuire

(1) Măsuri în cadrul UAV pentru prevenirea actelor de discriminare:

a) organizarea unor activități de voluntariat, precum și participarea la activitățile desfășurate de asociații / organizații neguvernamentale care promovează drepturile minorităților, persoanelor sau categoriilor defavorizate și combat discriminarea, indiferent de criteriul pe care se bazează;

b) introducerea unor cursuri pe această temă în cadrul disciplinelor care abordează metodologia cercetării și etica;

c) organizarea unor workshopuri pe tema discriminării;

d) dezvoltarea și implementarea unor politici instituționale care să asigure egalitatea de șanse și tratament în cadrul UAV;

e) promovarea prevederilor legate de egalitatea de șanse și combaterea discriminării în comunitatea academică, cu accent pe prevenirea și medierea comportamentelor discriminatorii, respectiv pe instrumentele de raportare disponibile;

f) contribuția prin dialog cu ceilalți membri ai comunității universitare la formarea culturi nediscriminatorii;

g) încheierea de parteneriate strategice cu instituții sau organizații active în domeniul egalității de șanse și nediscriminării, inclusiv cu sindicate ale personalului didactic și organizații studențești, pentru promovarea unui mediu mai tolerant;

h) includerea unor cursuri care promovează toleranța și diversitatea;

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

j) îmbunătățirea prevederilor interne ale UAV legate de raportarea și soluționarea cazurilor de discriminare;

k) celebrarea anuală a Zilei Minorităților Naționale în 18 decembrie, cu implicarea largă a comunității academice;

(2) UAV sprijină prin politicile sale incluziunea socială a romilor și altor persoane din grupuri vulnerabile, prin alocarea de locuri bugetate, acordarea de burse sociale și locuri speciale în cămine;

(3) UAV poate adopta, după caz, strategii și planuri operaționale având ca obiective sprijinirea și protecția membrilor comunității academice care fac parte din grupuri vulnerabile.

V. CADRUL DE RAPORTARE A SITUAȚIILOR DE DISCRIMINARE ȘI DE SANȚIONARE A COMPORTAMENTELOR DISCRIMINATORII SAU DE HĂRȚUIRE

Art. 18. Sesizări și soluții informale

- (1) Orice persoană care depune o sesizare poate opta pentru soluționarea formală sau informală a plângerii.
- (2) Un proces informal se concentrează pe oprirea discriminării, hărțuirii, bullyingului sau ale altor conduite, fără a urmări o anchetă formală.
- (3) Pentru soluționarea informală, vor fi utilizate metodele disponibile, adaptate circumstanțelor particulare.
- (4) Metodele utilizate pentru soluționarea informală pot include, dar nu se limitează la:
 - a) consilierea reclamantului din perspectiva modului de abordare directă a situației;
 - b) organizarea unei întâlniri² cu presupusul autor pentru discutarea liniilor de conduită impuse de ghidul anti-discriminare.
- (5) Apelarea la o rezolvare informală nu este o condiție prealabilă pentru inițierea procesului formal de soluționare.
- (6) În cazul unei sesizări informale, persoana acuzată nu va fi, de regulă, informată despre acțiune sau identitatea reclamantului fără consimțământul acestuia. Excepția o reprezintă cazurile în care circumstanțele impun acest lucru.
- (7) În cazurile în care acuzațiile sunt soluționate informal, nu vor fi luate măsuri disciplinare împotriva presupusului autor și acuzațiile nu vor fi înregistrate în dosarul personal al persoanei acuzate.

Art. 19. Alte modalități de sesizare a faptelor de discriminare sau hărțuire

- (1) Orice persoană care consideră că i-au fost încălcate drepturi legitime personale ca urmare a unui concurs desfășurat în cadrul Universității poate face apel la comisiile de contestație prevăzute de lege sau regulamente interne.
- (2) Obiectul contestației poate fi încălcarea reglementărilor privind concursul, precum existența unor situații caracterizate prin incompatibilități sau conflicte de interese, ce au condus efectiv la discriminarea candidatului.
- (3) Comisiile de contestații, precum și orice alte organisme universitare competente sesizate cu apeluri, trebuie să analizeze toate aspectele sesizate și să ia decizii de respingere sau admitere doar pe baza criteriilor obiective.
- (4) Hotărârile comisiilor de contestații pot fi atacate în instanță prin litigiu administrativ, în termen și condiții conform legii speciale.

Art. 20. Aspecte privind dovedirea cazurilor de discriminare și hărțuire

- (1) Persoana care reclamă o situație de discriminare sau hărțuire, în calitate de victimă sau simplu reclamant, va prezenta dovezi 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. Persoanele implicate în soluționarea reclamațiilor care vizează discriminarea vor solicita probe pentru dovedirea faptelor reclamate, cu respectarea drepturilor și prevederilor legale.

² Nu vor fi abordate prin metoda medierii cazurile de agresiune sexuală sau alte violențe de natură sexuală. De asemenea, persoanele care au suferit acte de hărțuire sexuală nu vor fi obligate să se confrunte cu autorii faptelor respective.

(2) Dacă acuzațiile nu sunt dovedite, se vor lua măsuri spre a restabili reputația pretinsului autor al actului de discriminate sau hărțuire, dacă i s-a adus un prejudiciu de imagine în comunitatea academică.

(3) Denaturarea în mod conștient a unei fapte reclamate poate atrage aplicarea unor măsuri disciplinare reclamantului.

VI. MĂSURI ȘI ACȚIUNI LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII

Art. 21. La nivelul Universității, eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

- a) Prevenirea oricăror fapte de discriminare sau hărțuire, 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 sau de hărțuire. Părțile pot să recurgă la mediere, ca modalitate de soluționare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terțe persoane, în condiții de neutralitate, imparțialitate și confidențialitate. Medierea este eficientă în condițiile în care se bazează pe încrederea pe care părțile o acordă mediatorului, ca persoană aptă să faciliteze negocierile dintre ele și să le sprijine pentru soluționarea conflictului, prin obținerea unei soluții acceptate de ambele părți, eficiente și durabile. Medierea se poate realiza prin recurgerea la o terță persoană specializată în calitate de mediator sau la o persoană calificată din cadrul Universității. Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber mediatorul iar medierea trebuie să se realizeze cu respectarea libertății, demnității și a vieții private a părților. Mediatorul trebuie să încerce să apropie pozițiile divergente ale părților în mod nepărtinitor și să asigure un permanent echilibru între acestea. Mediatorul nu poate impune părților o soluție cu privire la conflictul supus medierii și este obligat să păstreze confidențialitatea informațiilor de care ia cunoștință în cursul acestei activități.
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.
- c) Sancționarea comportamentului discriminatoriu sau de hărțuire, ca urmare a plângerilor formulate către Comisia de Etică universitară;
- d) Sprijin și asistență în caz de hărțuire și discriminare.

(2) UAV asigură în toate spațiile universitare siguranța tuturor membrilor comunității academice, în conformitate cu normele legale în vigoare.

(3) Răspunderea personală și răspunderea publică presupune obligativitatea membrilor comunității universitare să respecte și să aplice legislația în vigoare, Carta UAV, regulamentele proprii, politicile naționale și europene în domeniul învățământului superior și al cercetării științifice.

(4) Orice membru al comunității UAV Arad trebuie să evite lezarea libertății celorlalți, pe baza respectului pentru diferențe și a obligației de respectare a drepturilor omului din întreg palierul reglementat de aria legislației de actualitate. În baza libertății academice, UAV Arad este un spațiu liber de ingerințe, presiuni și

constrângeri politice, religioase și de putere economică, exceptând constrângerile de natură științifică, legală și etică.

(5) În exercitarea atribuțiilor aferente funcțiilor de conducere, normele de etică și deontologie obligă personalul care exercită funcții de conducere la respectarea regimului juridic al răspunderii publice.

(6) Persoanele care au avut sau care au calitatea de membru al comunității academice a UAV Arad și au săvârșit abateri după data intrării în vigoare a legii răspund civil, administrativ, profesional sau disciplinar, după caz.

(7) În activitatea didactică și de cercetare universitară, normele de etică și deontologie obligă personalul didactic și de cercetare să aibă o conduită conform căreia să pună în aplicare și sancțiunile stabilite de Consiliul National de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării, denumit în continuare CNECSDTI, nerespectarea acestora reprezentând abateri disciplinară.

(8) Conduită inacceptabilă a membrilor comunității universitare înseamnă, fără ca enumerarea de mai jos să fie limitativă:

- orice comportament neetic, incompatibilitate sau conflict de interese care ar putea submina credibilitatea instituției de învățământ superior;
- orice comportament care duce la afectarea principiului transparenței și a autonomiei universitare, precum și a valorilor statuate în cartă universitară, asumată de întreaga comunitate academică;
- orice comportament care duce la afectarea calității și performanței proceselor educaționale și de cercetare, dezvoltarea unui climat impropriu pentru bune relaționări între membrii comunității și încălcarea drepturilor și intereselor legitime ale persoanelor.

Art. 22. Reglementări cuprinse în Regulamentul de Organizare și Funcționare al Comisiei de Etică Universitară

(1) Membrii Comisiei au obligația să analizeze cu obiectivitate, în mod imparțial, faptele sesizate.

(2) Este interzisă exprimarea, în spațiul universitar sau în afara acestuia, a oricărei opinii cu privire la vinovăția persoanei cercetate, anterior rezoluției finale de stabilire a existenței abaterii.

(3) În baza hotărârilor Comisiei de etică universitară, UAV aplică sancțiuni personalului didactic, didactic auxiliar și de cercetare, inclusiv cu funcție de conducere.

(4) Sancțiunile sunt puse în aplicare prin decizie a rectorului.

(5) Tipurile de sancțiuni prevăzute pentru încălcarea normelor de etică și deontologie universitară personalului didactic, didactic auxiliar și de cercetare, inclusiv cu funcție de conducere sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor de etică și deontologie universitară;
- c) destituirea din funcția de conducere;
- d) interzicerea, pentru o perioadă determinată, a accesului la finanțare din fonduri publice competitive;
- e) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între un an și 5 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții superioare ori a unei funcții de conducere sau ca membru în comisii de concurs;
- f) destituirea din funcția didactică sau de cercetare.

(11) În baza hotărârilor comisiei de etică universitară, se aplică sancțiuni studenților, studenților doctoranzi, cercetătorilor postdoctoranzi sau altor categorii de cursanți, acestea fiind deopotrivă puse în aplicare prin decizia rectorului.

(12) Tipurile de sancțiuni prevăzute pentru încălcarea normelor de etică și deontologie universitară de către studenți, studenți-doctoranzi / cercetătorilor postdoctoranzi sau altor categorii de cursanți sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) anularea rezultatelor evaluărilor;
- c) exmatricularea;
- d) alte sancțiuni prevăzute de Codul de etică și deontologie universitară.

VII. SESIZAREA CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

Art. 23. 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 a putut lua cunoștință de aceasta.

(3) Cererea se adresează Consiliului la adresa de e-mail: support@cncd.org.ro sau prin poștă la adresa: Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, sector 1, 010155, București.

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

(5) Consiliul soluționează sesizarea prin decizia Consiliului Director.

(6) Consiliul Director al Consiliului dispune măsurile specifice pentru constatarea existenței discriminării, cu convocarea obligatorie a părților. Convocarea poate fi făcută prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii. Necomunicarea părților nu împiedică soluționarea plângerii.

(7) Acțiunea de investigare desfășurată de Consiliul Director are loc la sediul instituției sau în alt loc stabilit de acesta.

(8) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora se poate prezuma existența discriminării directe sau indirecte, iar persoana reclamată are sarcina probei că nu a existat încălcarea principiului egalității de tratament.

(9) Orice mijloc de probă poate fi invocat în fața Consiliului de administrație, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

VIII. SESIZAREA INSTANȚEI

Art. 24. Reguli privind sesizarea instanței

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

(2) Persoana care se consideră discriminată poate formula o cerere în fața instanței competente pentru a solicita anularea situației create prin discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării, conform dreptului comun.

(3) Termenul de depunere a cererii este de 3 ani și începe să curgă de la data săvârșirii actului de discriminare sau hărțuire sau de la data când persoana interesată a putut lua cunoștință de comiterea acestuia.

(4) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora se poate prezuma existența discriminării directe sau indirecte, iar persoana împotriva căreia s-a formulat plângerea are sarcina probei că nu a fost încălcat principiul egalității de tratament.

(5) Orice mijloc de probă poate fi invocat în fața instanței, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

IX. DISPOZIȚII FINALE

Art. 25. (1) Membrii comunității academice răspund disciplinar pentru nerespectarea Codului de Etică și a regulamentelor universitare, precum și pentru orice fapte comise în interiorul sau în afara universității care pot prejudicia onoarea și prestigiul profesiei sau al UAV.

(2) Orice comportament al unui membru al comunității academice care încalcă prevederile Codului de etică universitară poate face obiectul unei sesizări privind încălcarea conduitei etice stipulate de respectivul cod.

(3) Analiza și soluționarea sesizărilor și plângerilor legate de etica universitară se realizează de către Comisia de Etică Universitară, conform Regulamentului său, precum și prevederilor Legii nr. 199/2023.

Acest ghid a fost aprobat prin avizul favorabil al Consiliului de Administrație din 18.06.2025 și prin Hotărârea de Senat nr. 300 din 27.06.2025