

PROIECTUL COD ETIC PENTRU UNIVERSITATI : proiect

Mihaela Miroiu, Daniela Cutaș, Liviu Andreescu

A. Principii generale

Universitatea¹ este o instituție ale cărei scopuri, valabile pentru fiecare membru al său, includ dezvoltarea și afirmarea profesională, evoluția cunoașterii și cercetării în condițiile respectării statului de drept și a drepturilor omului. Universitatea respectă demnitatea fiecăruia dintre membrii săi și promovează integritatea academică. Membrii săi se angajează să contribuie la dezvoltarea democratică și la prosperitatea societății. Valorile și principiile pe care le promovăm în mod deosebit și a căror realizare efectivă încercăm să o asigurăm sunt: **libertatea academică, autonomia personală, dreptatea și echitatea, meritul, profesionalismul, onestitatea și corectitudinea intelectuală, transparența, respectul și toleranța, responsabilitatea, bunăvoința și grija.**

1. Libertatea academică

Universitatea este un spațiu liber de ingerințe, presiuni și constrângeri politice, religioase și de putere economică, exceptând constrângerile de natură științifică, legală și etică. Membrii universității sunt protejați față de cenzură, manipulări, persecuții, în condițiile respectării standardelor științifice și a responsabilităților profesionale.

Orice membru al comunității universitare trebuie să evite lezarea libertății celorlalți, pe baza respectului pentru diferențe. Încurajăm abordarea critică, parteneriatul intelectual și cooperarea, indiferent de opiniile politice sau de credințele religioase.

2. Autonomia personală

¹ Universitatea este nominalizată în fiecare caz în parte.

Universitatea promovează un mediu propice exercitării autonomiei personale. În acest scop asigurăm exercitarea consimțământul informat în privința programelor, concursurilor și oportunităților de studiu și cercetare și oferim oportunități pentru ca fiecare membru al universității să poată lua și aplica decizii în privința propriei cariere academice și profesionale .

3. Dreptatea și echitatea

Membrii universității vor fi tratați drept, corect și echitabil. Nu permitem discriminarea sau exploatarea, indiferent că acestea sunt directe sau indirecte, și aderăm la ideea că dreptatea se bazează pe împărțirea corectă și echitabilă a puterii și prevenirea abuzului de putere.

Universitatea adoptă măsuri ferme pentru nediscriminare și egalitate de șanse în acces la studii, angajare și la programe, pentru eliminarea conflictelor de interese, pentru prevenirea și combaterea oricărei forme de corupție, favoritism și nepotism.

4. Meritul

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

5. Profesionalismul

Universitatea noastră se angajează să cultive un mediu propice pentru cercetare și competitivitate. În acest scop, dezvoltăm programe academice la standarde înalte, capabile să conducă la evoluția cunoașterii, la formarea specialiștilor competitivi și la creșterea prestigiului nostru în cercetare. Încurajăm și recompensăm orientarea spre calitate științifică, pedagogică, în mod deosebit spre excelență, a profesorilor, cercetătorilor, studenților și a programelor de studii și cercetare. Cultivăm inițiativa și curiozitatea științifică. Încurajăm și recompensăm eficiența, calitatea și excelența

profesională la nivel managerial și administrativ. Aționăm împotriva imposturii amatorismului, superficialității, dezinteresului și plafonării.

6. Onestitatea și corectitudinea intelectuală

Universitatea apără dreptul la proprietate intelectuală.

Beneficiile și răsplățile vor fi acordate celor care se află la originea proprietății intelectuale. Toți cei care au participat la diferite stadii ale cercetării ale cărei rezultate devin publice trebuie menționați, în spiritul onestității profesionale, al recunoașterii și recunoștinței.

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

7. Transparența

Universitatea respectă principiul transparenței tuturor categoriilor de informații care interesează membrii comunității universitare, potențialii candidați, absolvenții, instituțiile cu care colaborează și publicul larg, asigurând o informare consistentă și corectă. Prin aceasta facilităm egalitatea de șanse în competiție și asigurăm accesul echitabil la resursele universitare. Universitatea interzice ascunderea, falsificarea sau denatura informațiilor la care au dreptul membrii săi și publicul larg.

8. Responsabilitatea profesională și socială

Universitatea noastră își încurajează membrii să se distingă prin activism și implicare în problemele profesionale și publice, prin colegialitate și cetățenie responsabilă. Programele și activitățile universitare vor fi orientate către nevoile societății.. Atunci când membrii săi reprezintă public Universitatea, trebuie să respecte standardele etice și profesionale.

Garantăm membrilor universității dreptul de a critica public, întemeiat și argumentat încălcările standardelor profesionale și de calitate, ale drepturilor membrilor comunității universitare și colaboratorilor.

Nu sunt permise: dezinformarea, calomnierea, denigrarea publică a programelor și persoanelor din instituție de către membrii propriei comunității academice.

9. Respectul și toleranța

Universitatea promovează existența unei comunități academice și rezidențiale în cadrul căreia este respectată demnitatea fiecăruia într-un climat liber de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare. Universitatea aderă la valoarea toleranței față de diferențele între oameni, între opinii, credințe și preferințe intelectuale. Nu permitem manifestări misogine, rasiste, șovine, xenofobe, homofobe și hărțuirea sexuală.

10. Bunăvoința și grija

Universitatea noastră consideră dezirabile bunăvoința și grija. În acest sens încurajează aprecierea, mândria și recunoștința față de cei merituosi, empatia, compasiunea, sprijinul față de cei aflați în nevoie, amabilitatea, politețea, altruismul, înțelegerea, solidaritatea, sollicitudinea, promptitudinea și optimismul față de toți membrii comunității academice. Totodată descurajăm și socotim indezirabile comportamentele care denotă invidie, cinism, vanitate, lipsă de amabilitate, dezinteres.

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

NOTĂ

Acest Cod devine formal și inoperant dacă nu este însoțit de Memorandum explicativ, de Statutul Consiliului de etică.

Codul de etică și aplicarea sa nu exclud și nu înlocuiesc drepturile și obligațiile legale care revin membrilor universității.

Codul de etică universitară este unul instituțional. Nu se poate substitui codurilor pentru cercetarea științifică se profil și nici nu le suplinește pe acestea.

Fiecare universitate poate avea și probleme specifice pe care trebuie să le includă în Codul propriu.

ETICA ÎN UNIVERSITĂȚI

**Cum este și cum ar trebui să fie:
Cercetare și Cod**

Coordonatoare.

Mihaela Miroiu

Prof. univ.dr.

Facultatea de Științe Politice,

Școala Națională de Studii Politice și Administrative (SNSPA), București

Autori:

Daniela Cutaș

Doctorandă, Științe Politice, SNSPA

Ana Bulai

Doctorandă, Științe Politice, SNSPA

Liviu Andreescu

Doctorand, Științe Politice, SNSPA

Daniela Ion

Conf. univ. dr.

Facultatea de Medicină Carol Davilla, București,

Consilieră a Ministrului Educației și Cercetării

Mulțumiri

La reușita acestui demers au contribuit multe instituții și persoane:

Fundația Konrad Adenauer, finanțatoare a proiectului, în mod particular Directorul Fundatiei, Dr. Gunter Dill, remarcabil de receptiv și sensibil la nevoile de transformări de substanță în educația românească. Domnia sa a fost, împreună și deopotrivă cu mine, inițiatorul proiectului. Ne-au fost de un real sprijin organizatoric, logistic și moral Alina Costache și Priscila Banu.

Ministerul Educației și Cercetării, în mod deosebit ministrul Mircea Miclea, prin deschidere, dorință de așezare valorică și normativă a universităților românești. Domnia sa a facilitat accesul la cercetare, a încurajat cercetarea, a făcut observații utile, dorește să sprijine utilizarea rezultatelor de către universitățile românești.

În afara celor pomeniți mai sus, care sunt implicați direct în acest demers, există persoane fără ajutorul cărora cercetarea nu căpăta “corp”:

- **Mulțumim studenților, doctoranzilor și profesorilor din toată țara care au contribuit la pretestarea cercetării și au oferit răspunsuri la întrebările calitative și pe care nu îi numim din respect pentru confidențialitate.**
- **Mulțumim pentru sprijinul colegial dat în aplicarea unora dintre chestionare lui Mihai Albu și doctoranzilor de la Facultatea de Științe Politice din SNSPA.**
- **Mulțumim profesorului Lazăr Vlăsceanu, Directorul CEPES UNESCO, pentru întreaga documentație pusă la dispoziție despre codurile de etică în universitățile din rețeaua UNESCO și pentru că a susținut colegial proiectul. Domnia sa a făcut de asemenea observații critice extreme de pertinente și de utile în faza finală a cercetării**

- **Mulțumim celor 2 500 de subiecți anonimi: studenți, profesori, prodecani, decani, șefi de catedră, rectori, prorectori, secretari, persoane din secretariat și administrație care au răspuns la chestionare. Fără ei toți era imposibil să avem o imagine coerentă, cantitativă și calitativă despre starea etică a universităților noastre.**
- **Mulțumim rectorilor, decanilor, șefilor de catedră din cele 11 universități cuprinse în eșantion pentru receptivitate și cooperare. Bunăvoința și interesul cu care au răspuns solicitării noastre ne-a bucurat mult: este un semn că ușa pentru înnoirea de perspectivă a eticii universitare este deschisă.**

Din rațiuni de confidențialitate nu dăm numele universităților incluse în eșantion. Relevăm doar faptul că aceste universități sunt reprezentative pentru România: ele sunt și mari și mici, și publice și private, și din marile centre universitare și din centre mici, și de tradiție și noi, sunt multi și monoprofil, reprezintă marile regiuni istorico-geografice.

Autoarele și autorul își asumă în exclusivitate nereușitele.

Partea I

Etica universitară: Starea actuală

Mihaela Miroiu

Cred că niciodată în istoria locuitorilor acestei țări nu a trebuit să acceptăm, schimbăm și să creăm într-un timp scurt atât de multe valori, reguli și instituții. Universitățile nu au fost și nu sunt cu nimic scutite de suprasolicitare, de supranormativism și de incoerență normativă.

Unele domenii și instituții de învățământ superior de-abia au apărut în ultimii 15 ani. Numitorul comun al acestei perioade este schimbarea normativă: legislație nouă, reglementări noi, Carte universitare, politici educaționale noi, forme noi de proprietate asupra resurselor universitare și, mai presus de toate, tulburarea întregii tradiții bune sau proaste. Mai mult, trebuie să ne obișnuim cu idea că schimbările sunt continui, nu doar din cauze interne: nevoia să semănăm cu mediul occidental, ci și din cauze externe: nu mai există mediu universitar stabil. Întreaga lume universitară este în transformare. Educația superiară se masifică, încetează să mai fie destinată unei elite de merit, cel puțin la nivel universitar. Trebuie să ne obișnuim cu altfel de studenți, inclusiv cu prelungirea etapei de studii și a intrării în viața adultă. Prin urmare, universitățile preiau funcții de educație, în afara celor de studiu, mai extinse față de trecutul apropiat. Educația superioară devine continuă, se prelungește de-a lungul vieții. Și aceasta este o provocare nouă. Învățământul în cyber-spațiu este tot foarte nou.

Ca și când nu ar fi deajuns, universitățile ar mai trebui să fie și avangardă a schimbărilor, tocmai fiindcă trebuie să pregătească know-how proaspăt: (absolvenți și cercetare), deschis unei lumi dinamice.

Presupun că cel mai greu este pentru universitarii maturi și vârstnici. Cei tineri, mai ales studenții, nu au un “trecut” față de care trebuie să devină amnezici. Ei empatizează cu prezentul și viitorul. Nu au “tradiții” academice, nici bune, nici rele. Iau lumea academică așa cum o găsesc atunci când intră pe porțile ei. Tinerii sunt în etapa în care principala responsabilitate este față de propria dezvoltare și afirmare. Maturii (profesorii) răspund în primul rand de ceilalți, cei pe care îi formează, indiferent ce vârstă au aceștia.

Nici una dintre categoriile implicate în comunitatea universitară nu poate să fie tratată *a priori* drept “avangardistă” sau “expirată”. Singurele judecăți corecte sunt despre ceea ce am făcut deja, în contextual în care ne-am aflat. Viața publică, inclusiv cea universitară operează într-o lume relativă, încărcată cu valori contextuale. Acceptăm o constantă etico-politică: aderența la Drepturile omului, apărarea demnității și libertății umane, la dreptul la autoafirmare. În educație acceptăm că prima sarcină a unei instituții este aceea de a asigura dreptul elevilor sau studenților la învățare și formare profesională, morală, civică. Legile, când nu sunt incoerente între ele, ne ajută. Politicile bugetare încearcă să ne ajute (puțin, dată fiind decizia politică despre locul ocupat de bugetul educației în bugetul public precum și de nivelul general al celui din urmă). Devenim antreprenoriali, tocmai fiindcă avem puține resurse. Dar oricât de antreprenorial am fi, nu avem nici un drept să abdicăm de la calitatea studiilor și de la etica universitară. De obicei scuza noastră este extrasă din familia “determinismului economic”: unde nu-i bază materială, vai de suprastructura științifică și morală! Dar dacă nu oferim studii de calitate și mediu educațional corect, în timp ne pierdem și resursele pe care le avem. Căpătăm reputația de prestatori de servicii educaționale slabe și pe cea de instituții în care nu poți avea încredere.

Actual se încheie etapa cantitativistă (cea de expansiune cantitativă a studiilor universitare). Numărul de locuri pentru primul ciclu de studii universitare excede numărul absolvenților de liceu. Prin urmare, ne așteaptă o vreme în care va trebui să răspundem coerent nu la întrebarea câți studenți avem, ci ce fel de programe și deprinderi utile inserției profesionale în regim de concurență suntem în stare să oferim. Între ofertele noastre, una este vitală: cea a unor oameni formați într-o cultură instituțională cât mai aproape de exemplaritate, fiindcă pe aceasta vor tinde să o reproducă absolvenții noștri în calitate de profesioniști, cetățeni și chiar de persoane private. Aceasta nu este cu puțință fără transformarea integrității academice în reflex comportamental. De aceea operarea cu amatorism în privința eticii academice, precum și eludarea problemelor de natură etică, nu duc niciunde.

La această oră, puține universități românești au coduri de etică, cele mai multe vagi și inoperante, simple declarații de principii. Și mai puține au Comisii sau Consilii de etică. Aceste comisii sunt greșit alcătuite în masă: practic este vorba despre monopolul

conducerii (de regulă al rectorilor, prorectorilor sau decanilor) asupra conducerii acestei comisii. Nu este un “păcat capital”, nici o rea intenție, ci pur și simplu o eroare de procedură, adesea derivată din necunoașterea domeniului eticii universitare. În acest fel însă, mediul academic românesc este viciat serios: fie este anomic (nu ne pasă să rezolvăm instituțional astfel de probleme), fie este oligarhic (toată puterea, inclusiv cea asupra eticii universitare este deținută de către aceiași oameni), fie suferă de confuzii de tip moral-legalist (morala trebuie să treacă în legi și să fie tratată în același chip ca acestea).

Din aceste motive am crezut necesar ca, înainte să elaborăm un proiect de Cod de etică universitară (fapt realizabil pe o cale facilă prin metoda copy-paste din alte coduri), este cazul să știm care anume sunt problemele etice reale și importante ale universităților românești și să orientăm proiectul de Cod prin gen proxim (modele occidentale) și diferență specifică (starea de fapt în instituțiile noastre de învățământ superior).

CERCETARE SOCIOLOGICĂ: ETICA ÎN UNIVERSITĂȚI

Ana Bulai (coord),

Mihaela Miroiu, Daniela Ion, Daniela Cutaș, Liviu Andreescu

Rezultatele pe scurt

În urma finalizării cercetării sociologie efectuate la nivel național principalele rezultate sunt reliefate la nivelul a trei paliere de interes date de:

- Ierarhia problemelor etice identificate de către actorii instituționali intervievați în cadrul cercetării;
- Implicarea instituțională;
- Aspectele disfuncționale privite din perspectiva instituțională (prezentate în rapoartele anterioare, dar care, în sine, oferă prilej de reflecție sau au capacitate de exemplificare)

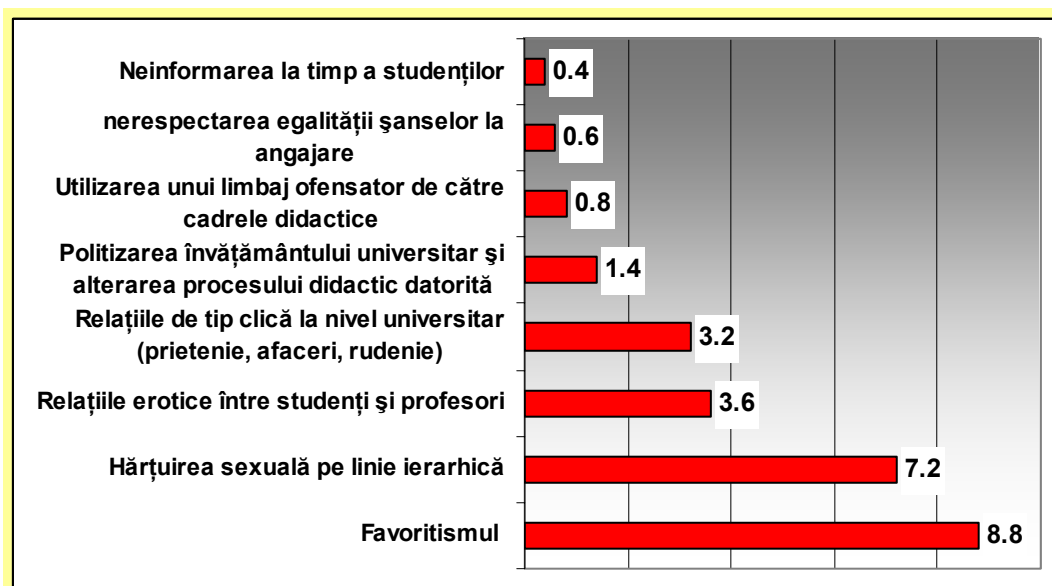
I. IERARHIA PROBLEMELOR ETICE IDENTIFICATE DE ACTORII INSTITUȚIONALI

Procesul de ierarhizare a problemelor etice identificate pe parcursul cercetării s-a realizat pe două dimensiuni date de:

- Importanța problemelor, evaluată de către respondenți: „Care sunt, în opinia dvs. cele mai grave probleme etice în mediul universitar?”
- Ponderea problemelor identificate de respondenți în instituția de învățământ superior în care își desfășoară activitatea.

IMPORTANȚA PROBLEMELOR ETICE

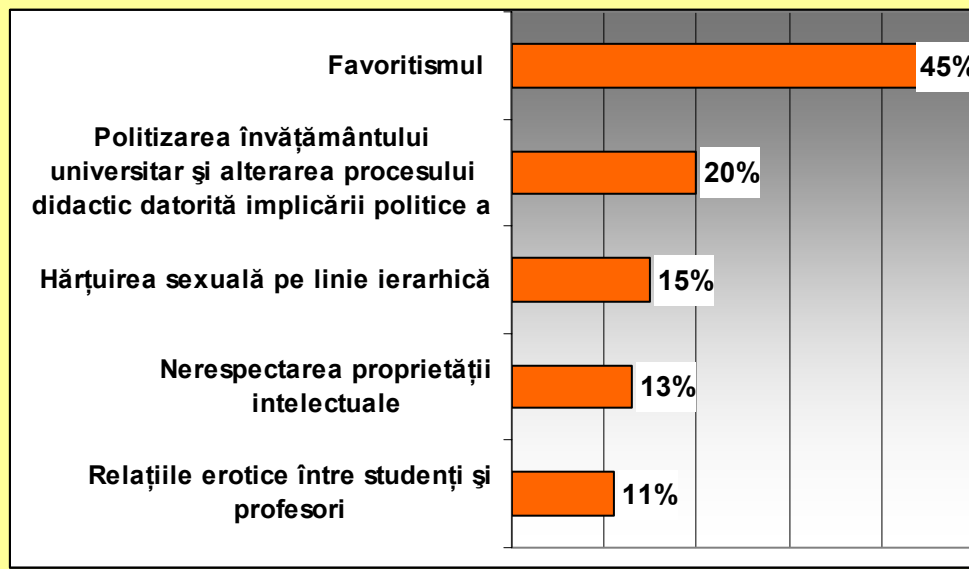
Graficul 1-Importanța problemelor etice la nivelul întregului eșantion. Ierarhia rangurilor cumulate. Modalitatea de citire: cu cât rangul este mai mare cu atât importanța este mai mare.



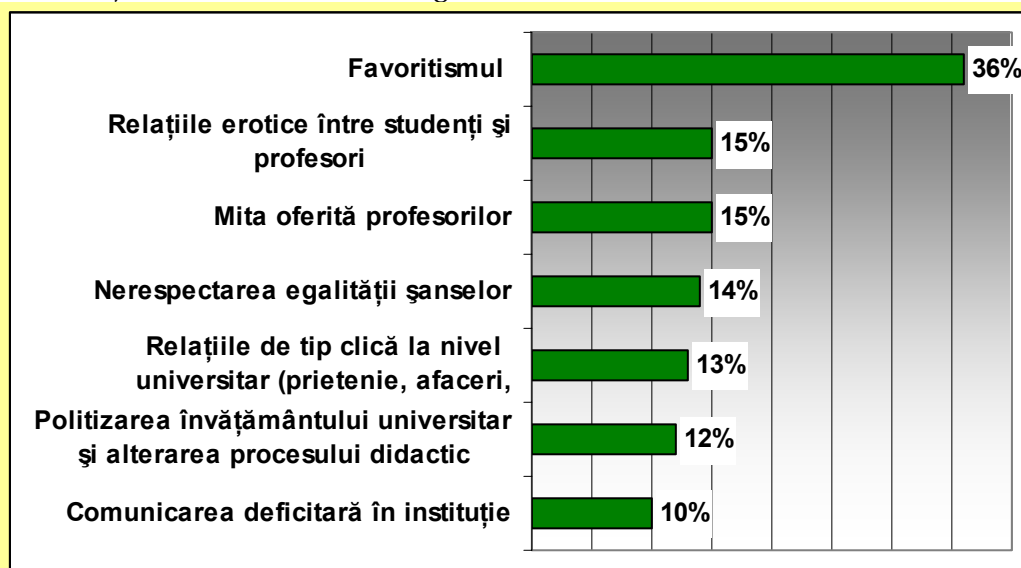
➔ În opinia respondenților (indiferent de categoria din care fac parte: studenți, doctoranzi, profesori, cadre de conducere sau administrative) cea mai gravă problemă este **favoritismul**, indiferent de motivele care stau la baza acestei practici. De o gravitate similară este percepută a fi hărțuirea sexuală, pe linie ierarhică. Pe locurile umătoare în ierarhia gravității se situează relațiile erotice între profesori și studenți și relațiile de tip clică la nivelul corpului academic și administrativ, percepute de către respondenți ca premise ale favoritismului, dar și ale lipsei de transparență instituțională.

La nivelul fiecărei categorii de actori instituționali am identificat ierarii particulare. Prezentarea comparativă a acestora este interesantă datorită diferențelor de percepție între cele cinci categorii de actori instituționali intervievați în cadrul cercetării.

Grafic 2- Ierarhia importanței problemelor etice din perspectiva cadrelor de conducere. Procent din total mențiuni la nivelul acestei categorii



Grafic 3- Ierarhia importanței problemelor etice din perspectiva profesorilor. Procent din total mențiuni la nivelul acestei categorii

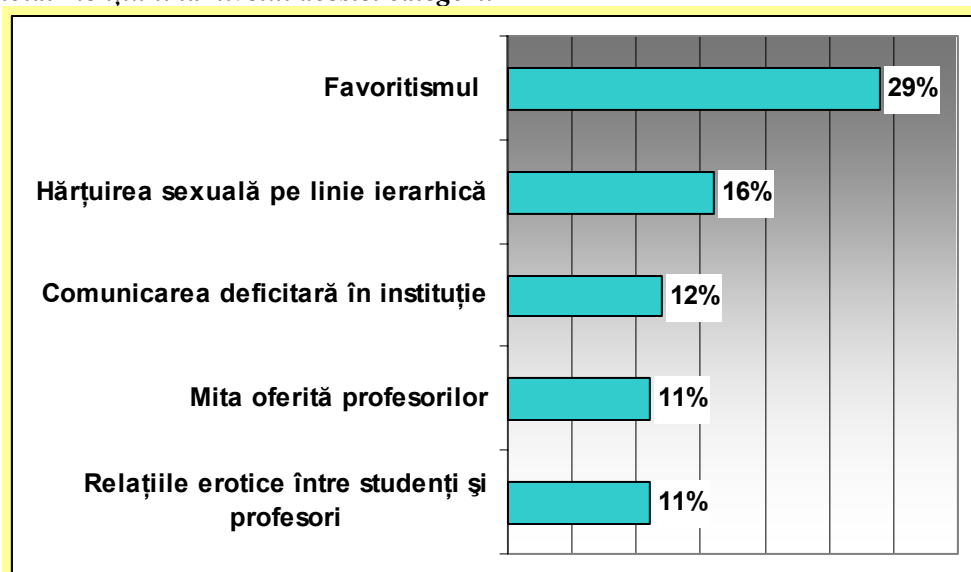


➡ Comparând cele două ierarhii remarcăm că atât profesorii, cât și cadrele didactice menționează favoritismul ca fiind cea mai gravă problemă etică a învățământului superior. În graficele următoare vom vedea că studenții, doctoranzii, personalul administrativ au aceeași opinie.

➡ Remarcăm însă faptul că, la nivelul conducerii universitare nu apar în mod semnificativ probleme ca: mita oferită profesorilor, comunicarea deficitară în cadrul instituției, relațiile de tip clică la nivel universitar, nerespectarea egalității

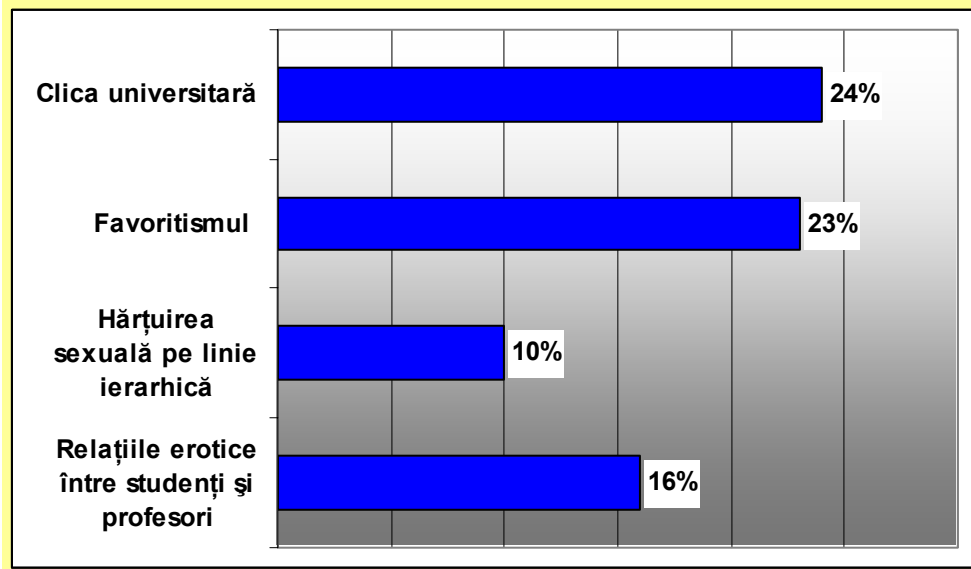
de șanse. La fel de semnificativ este și faptul că în cazul profesorilor, nerespectarea proprietății intelectuale nu apare în topul celor mai importante probleme etice.

Grafic 4- Ierarhia importanței problemelor etice din perspectiva studentilor. Procent din total mențiuni la nivelul acestei categorii

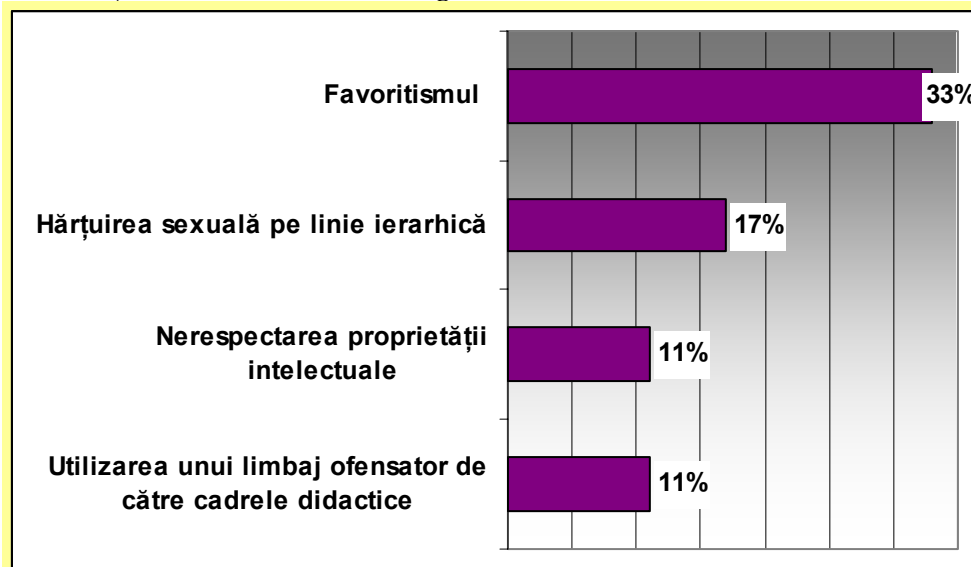


➤ Comparând rezultatele observăm faptul că studenții nu consideră că impactul negativ asupra activității didactice datorat implicării politice a unora dintre aceștia este suficient de grav pentru a fi menționat în topul problemelor etice, cel mai probabil din absența informațiilor directe față de asemenea situații. De asemenea nu se află în topul gravității, pentru studenți relațiile de tip clică prezente în mediul universitar, nerespectarea egalității șanselor sau nerespectarea proprietății intelectuale.

Grafic 5- Ierarhia importanței problemelor etice din perspectiva personalului secretarial. Procent din total mențiuni la nivelul acestei categorii



Grafic 6- Ierarhia importanței problemelor etice din perspectiva doctoranzilor. Procent din total mențiuni la nivelul acestei categorii



➔ Analiza comparativă a ierarhiilor propuse de către fiecare categorie de actori instituționali scoate în evidență un corp comun de probleme cu un grad mare de generalitate, respectiv favoritismul și hărțuirea sexuală pe linie ierarhică. Aceste două probleme se află în topul atenției fiecăreia dintre cele cinci categorii cuprinse în cercetare. În afara acestor două probleme, pentru fiecare categorie apar și alte mențiuni, specifice. Fiecare categorie menționează problemele cu care se confruntă,

de care este afectată, sau care are un grad mai mare de vizibilitate. După cum se poate observă nivelul de eterogenitate la nivelul percepției este mare, preocupările etice fiind relativ diferite pentru fiecare dintre tipurile de actori instituționali.

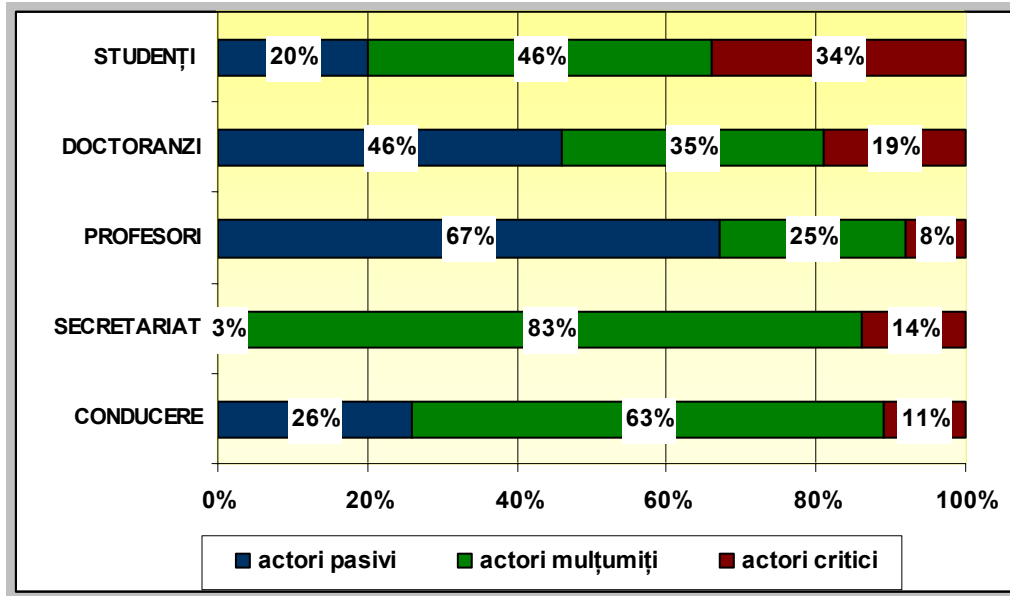
II. EVALUAREA INSTITUȚIONALĂ

Ancheta desășurată a permis, datorită volumului mare de date culese, analize aprofundate și studii comparative la nivelul instituțional. Analiza *cluster* efectuată pe fiecare dintre cele cinci eșantioane a evidențiat trei categorii de actori instituționali, cu pondere semnificativă în fiecare dintre cele cinci categorii de actori instituționali intervievați, respectiv cadre de conducere în universități, profesori, doctoranzi, studenți și personal administrativ. Cele trei categorii sunt următoarele:

- ✚ **Actori pasivi-** persoane care au răspuns la majoritatea întrebărilor factuale cu „nu știu, nu mă interesează”;
- ✚ **Actori mulțumiți-** persoane care au dat la majoritatea întrebărilor răspunsuri înalt dezirabile de tipul „Niciodată nu au fost întârzieri în comunicarea rezultatelor studenților”, „nu cunoaștem nici un caz de plagiat”, „nici un profesor depășit din punct de vedere al informației transmise”, „nici un caz de favoritism”etc.
- ✚ **Actori critici-** persoane care au menționat cazuri de abatere de la un cod deontologic și manifestă preocupări privind normativitatea etică în instituțiile universitare în care își desfășoară activitatea.

Pentru fiecare eșantion s-a calculat ponderea fiecăruia din cele trei tipuri de actori instituționali.

Grafic 7- ponderea tipurilor de actori instituționali pentru cele cinci categorii cuprinse în cercetarea efectuată. Analiză cluster.

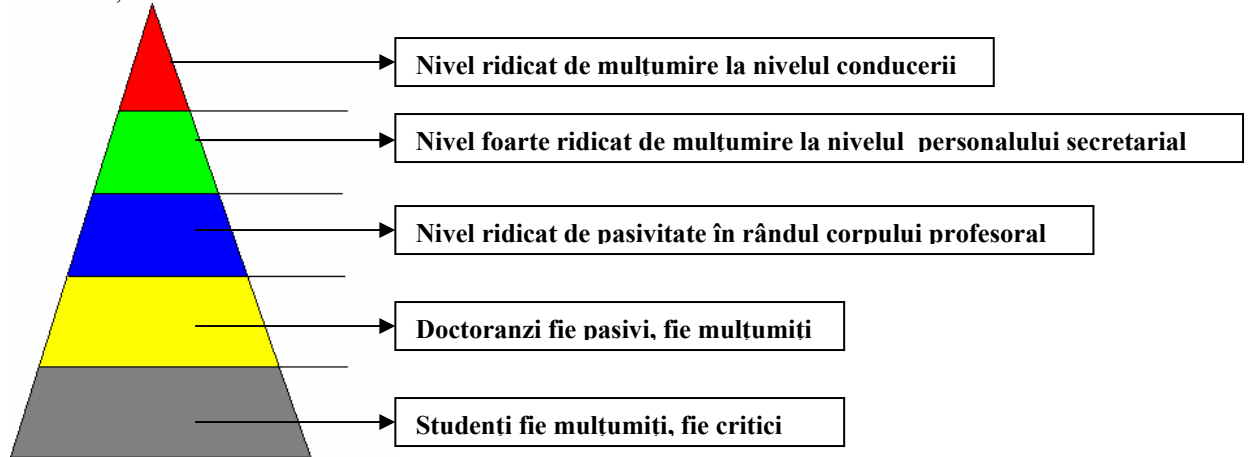


Acest tip de analiză ne conturează următoarea imagine:

- Majoritatea cadrelor de conducere (63%) sunt mulțumite de modul în care decurge, din punct de vedere etic, activitatea din instituțiile universitare pe care le conduc;
- Gradul de apreciere este și mai mare în rândul personalului secretarial. 83% din acesta consideră că în instituțiile de învățământ superior în care își desfășoară activitatea nu sunt probleme;
- Majoritatea profesorilor 67% sunt actori instituționali pasivi, care nu sesizează probleme etice la nivelul instituției în care își desfășoară activitatea sau nu îi interesează acest aspect;
- Ponderea cea mai mare a actorilor critici se regăsește în rândul studenților, o treime dintre aceștia sesizând aspecte disfuncționale ale eticii universitare;
- Odată cu trecerea studenților spre formele de învățământ postuniversitare doctorale, scade la aproape jumătate nivelul criticismului (19% pondere în rândul doctoranzilor, comparativ cu 34% pondere în rândul studenților) și se dublează ponderea actorilor pasivi, până la 46% dintre doctoranzi, comparativ cu 20% în rândul studenților.

Dat fiind faptul că fiecare tip de eșantion este reprezentativ pentru nivelul instituțional din care face parte, (respectiv eșantionul pentru cadrele didactice este reprezentativ pentru cadrele didactice din mediul universitar românesc, eșantionul de studenți, pentru populația studenților din România ș.a.m.d), putem identifica, raportându-ne la categoriile statistice prezentate anterior, imaginea universității modale din România, ca și construct reliefat de analiza tendințelor centrale pentru fiecare eșantion în parte.

Instituția universitară românească modală este fi sintetizată în schema următoare:



Utilitatea acestei scheme devine mai clară dacă apelăm la o serie de teorii instituționale care ne oferă caracteristicile esențiale ale instituțiilor dinamice și performante. Teoretic, în astfel de instituții palierele funcționale au următoarele caracteristici:

Cum ar trebui să arate o universitate dinamică

- Un corp de conducere realist, chiar critic, condiție necesară conceperii de proiecte și asigurării unui grad de dinamism și adaptare la schimbări.
- Un corp administrativ, secretarial, care funcționează real ca „noduri de comunicare” și care atitudinal susține conducerea prin realism, fără să pozitiveze informațiile transmise ierarhiei superioare.
- Un nivel funcțional, corpul profesoral cu o atitudine pozitivă, chiar un nivel ridicat de satisfacție în raport cu instituția în care lucrează cu activism ridicat în raport cu sarcinile definite de cadrul instituțional și pasivitate în raport cu elemente care nu sunt definite prin acest cadru.

- ☛ Cu studenți și doctoranzi foarte mulțumiți de parteneriatul instituțional în care sunt implicați.

Remarcăm faptul că pasivismul este definit funcțional sau nefuncțional prin raportare la cumulul de coduri normative ale instituției.

Prin raportare la acest model,

Situația universităților reliefează următoarele caracteristici care pot avea un potențial problematic:

- Atitudine critică ridicată a studenților, care în calitatea lor de beneficiari ai serviciilor educaționale, pe o piață universitară liberă, ar trebui să aibă un grad major de satisfacție
- Corp profesoral slab informat și implicat în raport problematica etică și cu o relație instituțională slab formalizată
- Personal de conducere cu o viziune înalt pozitivată în raport cu informațiile instituționale și cu slabe resurse de gestionare a problemelor de tip etic
- Sistemul universitar este slab formalizat favorizând probleme de comunicare instituțională, susținând paliere paralele de comunicare (subterană) și selecție informală, generatoare de percepții negative în raport cu propria instituție.

III. SISTEMUL UNIVERSITAR ROMÂNESC – RADIOGRAFIE STATISTICĂ

În afara elementelor evidențiate anterior ancheta sociologică pe baza de chestionar efectuată pe eșantionul de instituții de învățământ superior din România considerăm important de remarcat și următoarele aspecte, pentru principalele trei categorii de actori instituționali din învățământul superior: conducere, profesori și studenți.

LA NIVELUL CONDUCERILOR INSTITUȚIILOR UNIVERSITARE:

- ☛ **40%** dintre cadrele de conducere din universități nu știu dacă în instituțiile în care își desfășoară activitatea există un cod etic (slide 60 din raportul pentru acest eșantion)

- **50%** dintre aceștia declară că din comisiile de etică existente fac parte cadrele de conducere ale universităților din care fac parte; (slide 62)
- Aproximativ **2/3** din cadrele de conducere din universități au menționat existența, în instituțiile lor, a favoritismului datorită relațiilor de prietenie și rudenie la diferite nivele (slide 54 și 55)
- **41%** nu știu dacă în ultimul an au fost analizate în instituțiile pe care le conduc cazuri de abateri de la normele etice; (slide 23)
- **47%** dintre cadrele de conducere menționează faptul că în instituțiile pe care le conduc există cazuri de plagiat în rândurile profesorilor; (slide 8)

LA NIVELUL CORPULUI PROFESORAL:

- **61%** dintre cadrele didactice din universități nu știu dacă în instituțiile în care își desfășoară activitatea există un cod etic (slide 93 din raportul pentru acest eșantion);
- **Mai mult de jumătate** dintre profesori cunosc în facultatea în care își desfășoară activitatea cazuri de favoritism în funcție de relații de rudenie (slide 88), aproape **două treimi** declară că în facultate cunosc cazuri de favoritism în funcție de relații de prietenie (slide 89), iar **un sfert** pot menționa cazuri de favoritism în funcție de relațiile de afaceri.(slide 91)
- **27%** dintre cadrele didactice declară că au suferit prejudicii datorită vârstei (slide 72);
- **40%** dintre cadrele didactice cunosc în facultatea lor cazuri de profesori care se adresează studenților într-un limbaj ofensator; (slide 68), iar aproximativ **un sfert** dintre cadrele didactice din învățământul superior au declarat faptul că știu cazuri de colegi care susțin cursuri după ce au consumat băuturi alcoolice, sau în ținute nepotrivite pentru spațiul academic (slide 66 și 67);
- **22%** dintre profesori cunosc în facultate cazuri de hărțuire sexuală între profesori și studenți/studentele acestora.
- **36%** dintre profesori cunosc în universitatea în care își desfășoară activitatea cazuri în care conducerea se adresează profesorilor cu un limbaj ofensator.(slide 46), iar **mai mult de jumătate** dintre profesorii intervievați declară că li s-a întâmplat ca persoane aflate în funcții ierarhic superioare să le oblige să desfășoare sarcini secretariale și administrative, care nu cad în obligația cadrului didactic (slide 44);

- **62%** dintre profesori cunosc cazuri de studenți care au preluat în cadrul referatelor, examenelor, publicațiilor paragrafe întregi sau fragmente de la alți autori fără ca aceștia să fie citați (slide 22), iar **44%** dintre profesori cunosc cazuri în care și cadre didactice au făcut același lucru.

LA NIVELUL STUDENȚILOR:

- **88%** dintre studenți nu știu dacă în universitatea lor există un cod etic; (slide86 din raportul pentru acest eșantion)
- favoritismul în funcție de relațiile de prietenie și favoritismul în funcție de relațiile de rudenie au gradul cel mai mare de vizibilitate **60%**, respectiv **54%** dintre studenți cunosc în facultatea lor astfel de cazuri; (slide 80 și 81)
- aproape **două treimi** dintre studenți afirmă că pot menționa cazuri în care profesorul s-a adresat studenților într-un limbaj ofensator (slide53)
- **17%** dintre studenți afirmă că în facultatea lor cunosc cazuri de hărțuire sexuală între profesori și studenți/studente; (slide50)
- **41%** dintre studenții chestionați declară că profesorii din facultățile lor se implică în mică măsură în îndrumarea studenților în vederea redactării proiectelor sau lucrărilor de licență; (slide 46);
- **35%** dintre studenți sunt nemulțumiți de comunicarea dintre ei și profesori (slide 45), iar **51%** dintre studenți consideră că profesorii lor sunt dispuși în mică măsură să încurajeze studenții să își exprime propriile puncte de vedere referitoare la obiectele de studiu (slide44)
- aproximativ **un sfert** dintre studenți consideră că universitatea în care învață este afiliată politic (slide 41);
- **67%** dintre studenți declară că au copiat cel puțin odată la un examen (slide20)
- **57%** cunosc cazuri de plagiat în rândul colegilor (slide17), iar **51%** declară că au observat cazuri de plagiat în publicațiile sau cursurile cadrelor didactice din facultatea lor.

Concluzii generale

(aceste concluzii rezultă din asocierea cercetării cantitative cu cea calitativă)

- Mediul universitar românesc nu este în criză. Este pur și simplu inertial și necritic. Inerția este direct proporțională cu mărimea și vechimea universității. De aceea nici nu are tendința să se schimbe pe fond, ci doar prin programe de studiu și împrumuturi normative.
- Fiind preponderent autarhice, deoarece le este greu, adesea imposibil să rezolve problemele la timp și prin metode instituționale impersonale, conducerile universităților încearcă să rezolve problemele instituționale prin relații interpersonale private (mai ales prin prieteni și rude) și generează propriile lor reguli tacite ca să poată funcționa (inclusiv favoritismul și nepotismul).
- Din cauza gradului scăzut de formalizare (inclusiv prin descrierea atribuțiilor profesionale ale fiecăruia), de instituționalizare (inclusiv în evaluare și ierarhizarea meritocratică), și de participare a profesorilor, instituțiile tind să se bazeze pe “clicile universitare”. Tind să semene mai mult cu un spațiu privat decât cu unul organizațional. Selecția oamenilor pe astfel de criterii poate să fie accidentală și foarte bună, dar este neformalizată și netransparentă. Nu avem încă mecanisme reale de funcționare eficientă în afara indivizilor.
- Loialitatea și devotamentul de clică se creează ca să suplinească lipsa loialității și implicării instituționale, mai ales din partea cadrelor didactice.
- Ca să facă să funcționeze universitatea, conducerile tind să devină “centrul vital” și să se poli-specializeze. Ele fac de toate: se ocupă cu de toate, inclusiv cu probleme etice. Există rar o diviziune clară a atribuțiilor, mecanisme de feed-back și de check and balance.
- Din cauza supra-implicării, conducerile tind să fie paternaliste și să trateze universitatea ca pe un domeniu privat și să se atașeze de ea ca de propria de familie. Din acest motiv este firesc să accepte greu să renunțe la poziția pe care o au.
- Politizarea învățământului este o problemă fiindcă universitățile au experiența accesului la resurse, puține și ele, dacă sunt politic cooperare sau dacă sunt măcar obediente.
- Carierele academice propriuzise sunt o raritate. Profesorii nu sunt atât de nemulțumiți încât să plece din sistem, dar în majoritate nu sunt atașați de universitate altfel decât ca de o instituție pentru care prestează servicii contra plată (de regulă, mică, dacă nu sunt profesori universitari) și de la care au o sursă de status. Pentru unii dintre ei universitatea pare o simplă sinecură. Este încă răspândit “turismul universitar” și, de aceea, este greu ca universitățile să se bazeze pe profesori dincolo de ore și examene.
- Nu este în sine rău ca o parte dintre cadrele didactice să aibă și alte cariere (mai ales manageriale și aplicative) din domeniul în care predau.

Rău este când aceasătă parte devine majoritară și dă tonul comportamentului de *free lancer* neimplicat.

- Cercetarea este în genere individualizată. Profesorii se citesc rar între ei, iar mecanismele *peer-review* sunt la fel de rare.
- Univeritățile sancționează vag astfel de comportamente fiindcă unii profesori « aduc » ceva instituției : prestigiu, nume, influență, poziționare.
- Din motivele de mai sus, multe cadre universitare sunt mai degrabă producătoare de idei decât de proiecte și școli de cercetare științifică și de dezvoltare instituțională.
- Organizațiile de profesori tind să devină “corporatiste” mai ales în situații de amenințare și criză.
- Doctoranzii cu frecvență, deși mai reflectivi și mai critici, tind să se adapteze la modelul profesorilor și consideră opțiunea pentru carieră academică în România, cel puțin pentru evoluția lungă până la conferențiar, un pact cu sărăcia și provincialismul.
- Studenții adesea nu știu pe ce criterii vor fi sau sunt evaluați și care sunt normele muncii academice, dar se adaptează la mediu și la obiceiuri (unii inclusiv prin fraudă intelectuală și încercări de corupere), chiar dacă sunt cea mai puțin mulțumită parte a membrilor universității.
- Administrația tinde spre obediență.
- Schimbarea universităților vine mai ales pe linie ierarhic-birocratică.

Codurile instituționale de etică universitară

I. Semnificația, elaborarea și adoptarea codurilor de etică în universități

Mihaela Miroiu

Preambul

Universitățile sunt comunități care oferă servicii de educație superioară și cercetare. Aceasta dublă ipostază, de comunitate profesională și de instituție ofertantă de servicii, generează probleme specifice, dar și multe probleme comune. Unele dintre aceste probleme sunt de natură etică. Dacă le neglijăm, toate celelalte aspecte sunt afectate: calitatea studiilor, managementul eficient, satisfacția studenților în privința calității studiilor, și a absolvenților în privința relevanței experienței universitare.

Pentru cei mai mulți studenți, universitatea este instituția în care învață să își asume trecerea de la tutelă și paternalism la libertate și autonomie. Din acest motiv, rolul experienței universitare este crucial în maturizarea intelectuală, profesională și, nu în ultimul rând, morală. Oricum ar fi privite lucrurile, deprinderile dobândite în perioada studiilor universitare nu sunt doar intelectuale, ci țin și de viitorul comportament etic în profesie, în viața publică și chiar în cea privată. Ei pot învăța într-o cultură instituțională corectă sau într-o cultură instituțională viciată și vor tinde să reproducă deprinderile comportamentale dobândite în mediul academic. Pot învăța respectul pentru libertate, autonomie, merit, concurență loială, colaborare, respect pentru toți participanții direcți sau indirecți la actul academic. Sau pot învăța manipularea, paternalismul, tentația fraudei, a favoritismului, rezolvările de culise ale problemelor profesionale, comportamentul de clică, nepăsarea față de colegi și instituție.

Codul de Etică este menit să sprijine personalul și studenții să identifice și să rezolve problemele de natură morală care se pot ivi în perioada angajării și studiilor. Este destinat să ghideze relațiile cu colegii, cu studenții, cu instituția universitară, cu partenerii instituționali, precum și cu comunitatea locală, națională și internațională.

Universitatea este o organizație complexă ce cuprinde o diversitate de persoane în termeni de gen, rasă, grupuri etnice, religie, convingeri politice, capacități sau incapacități, persoane cu diferite categorii de relații între ele. Aceste relații sunt, între altele, și relații de putere sau status. Este esențial ca în asemenea comunitate toți membrii să se bucure de recunoaștere și respect. Ei trebuie să se bucure atât de exercitarea drepturilor și responsabilităților proprii, cât și de responsabilități și grijă față de alți membri ai universității. Interesele membrilor comunității academice pot să nu fie mereu în armonie, uneori pot să fie conflictuale. Dar este obligația personalului didactic, a conducerii, a personalului nedidactic, precum și a studenților să corecteze dizarmoniile și conflictele în fiecare caz în parte. Cum nu se poate ocupa toată lumea de aceste aspecte, Universitatea trebuie să aibă un Consiliu de etică în stare să se dedice acestei categorii de probleme.

NOTĂ IMPORTANTĂ:

Codul de etică și aplicarea sa nu exclud și nu înlocuiesc drepturile și obligațiile legale care revin membrilor universității.

Codul de etică universitară nu se poate substitui codurilor pentru cercetarea științifică se profil și nici nu le suplinește pe acestea.

Fiecare universitate poate avea și probleme specifice pe care trebuie să le includă în Codul propriu.

A. Ce rost are introducerea și aplicarea Codului de etică universitară?

- Codul de etică universitară înseamnă formularea explicită, în scris, a **idealurilor, valorilor, principiilor și normelor morale** pe care consimt să le respecte și să le urmeze membri unei comunități academice (universități).
- Codul ocupă locul lăsat liber între comportamentele morale și lege.
- El conține principii pozitive care arată ce standarde morale își propune să urmeze o comunitate universitară și ce norme punitive se pot aplica în situațiile în care cele pozitive sunt încălcate.
- Aplicarea Codului de etică sprijină dezvoltarea unei culturi instituționale bazată pe respect pentru autonomia și libertatea fiecărui membru al comunității universitare, precum și pe creșterea responsabilității individuale.
- Reprezintă un **contract moral** între studenți, profesori, personalul administrativ și comunitatea universitară ca întreg, contribuind astfel la **coeziunea** membrilor universității.
- Corelează relațiile pur contractuale cu **încrederea, atașamentul și responsabilitatea**.
- **Protejează membrii** universității de comportamente nedrepte, necinstite sau oportuniste și furnizează un **model de comportament**.
- **Contribuie la un mediu universitar bazat pe competiție și cooperare desfășurate după reguli corecte.**
- **Contribuie la evaluarea și aprecierea transparentă și dreaptă a meritelor studenților, profesorilor, personalului administrativ și membrilor conducerii.**
- **Este un ghid de integritate academică.**
- Arată **angajamentul de principiu al conducerii universității, facultăților, departamentelor, față de valorile și normele de etică universitară.**
- Este un cadru de referință în **orientarea deciziilor și orientarea acțiunii.**
- Creează **climatul etic**, respectiv climatul în care acțiunile sunt percepute ca drepte.
- **Ghidează comportamentul în caz de dileme etice.**
- Influențează crearea sentimentului de **unicitate și apartenență** pentru membrii comunității universitare.
- Promovează o **imagine pozitivă a universității.**
- Contribuie la **reputația universității și la respectul** pe care studenții, absolvenții, cadrele didactice, firmele și instituțiile care angajează absolvenții îl au față de

universitate.

- Aplicarea codului dă șanse mai mari pentru creșterea **adeziunii și devotamentului** colaboratorilor: universități, firme, persoane individuale, parteneri instituționali..
- Permite existența unui **cadru normativ pentru condițiile nesupunerii membrilor comunității universitare față de deciziile neetice ale celor care dețin diferite grade de putere.**

B. Cum poate să fie elaborat un bun cod de etică?

- **Formulăm valori, principii și norme clare de care suntem siguri că vor fi susținute și de către ceilalți. Trebuie să ne asigurăm în mod particular de acceptul conducerii universității, în special al Senatului.**
- Stabilim un **termen realist** pentru elaborarea, adoptarea și introducerea codului.
- **Orientăm prevederile codului către universitatea** căreia îi este destinat.
- Codul cuprinde atât **norme obligatorii**, cele pe care trebuie să le respectăm și a căror nerespectare atrage sancțiuni profesionale, uneori chiar legale, cât și **norme dezirabile**, pe care este bine să le respectăm ori de câte ori ne stă în putință, fără să fim sancționați altfel decât moral pentru încălcarea lor: de exemplu, recunoștința pe care trebuie să o purtăm celor care ne-au sprijinit formarea și dezvoltarea este un comportament dezirabil, demn de respect, dar nu este obligatoriu.
- Ținem seama în mod corect de: **Constituție, legislația în privința educației, a muncii, nediscriminării, egalității de șanse și de reglementările pentru universități, regulamentele interioare etc.**
- **Ne consultăm cu un jurist** pentru partea de acoperire legală a codului.
- Cerem **sfatul experților referitor** la felul în care trebuie promovat codul și influențați: membrii conducerii, studenții, cadrele didactice, personalul administrativ, partenerii și beneficiarii terți ai serviciilor universitare.
- Nu creăm celorlalți **așteptări nerealiste.**
- Exprimările utilizate în cod trebuie să fie **simple și clare**, fără jargon de specialitate.
- Ne asumăm pe cât posibil **obiectivitatea, imparțialitatea și responsabilitatea.**

- Vom fi **deschiși spre schimbări** în prevederile codului dacă apar situații noi. **Nu luăm codul drept dogmă**. Avem **răbdare**, suntem perseverenți și nu ne pierdem simțul nuanțelor și simțul umorului. Nu dovedim o intransigență imposibilă pentru cazuri minore.
- Suntem conștienți de faptul că aplicarea codului **va costa**. Vom estima de câți bani este nevoie pe termen scurt și lung.
- Alegem un **Consiliu** care să **administreze competent și integru aplicarea** unui astfel de cod.
- **Consiliul** ales nu trebuie să joace rolul unei “Inchiziții”, nici al unei “Poliții” universitare. El trebuie să **consilieze, concilieze, să se manifeste comprehensiv, dar drept, să inițieze sancțiuni proporționale și să propună răsplăți proporționale**. El trebuie să **protejeze membrii comunității universitare față de abuzuri, dar și față de denigrare, calomnii, delațiuni și răzbunări**.

C. Cum poate să fie adoptat un Cod de Etică universitară?

- **Proiectul de cod trebuie oferit spre dezbateră publică studenților, cadrelor didactice, personalului administrativ, colaboratorilor și beneficiarilor externi etc. În acest scop va fi publicat pe pagina web a universității, în timpul anului universitar.**
- **Dăm un termen limită de trimitere a observațiilor, propunerilor, amendamentelor (între 2 și 4 săptămâni).**
- **Analizăm observațiile, propunerile, amendamentele și facem schimbările impuse de către acestea la proiectul inițial.**
- **Supunem proiectul de cod discuției finale și votului Senatului universității. Dacă Senatul votează cu majoritate simplă, Codul este adoptat și devine obligatoriu.**
- **În contractul individual de muncă, precum și în contractul individual de studii trebuie să includem și faptul că angajatul/angajata, studenta/studentul a luat cunoștință de prevederile Codului și se angajează sub semnătură proprie să respecte prevederile acestuia².**

² Surse de documentare: Samuel Mercier, *L' éthique dans les entreprises*, Editions de Decouverte, et Syros, Paris, 1999, pp. 14-19; Mihaela Miroiu, Gabriela Blebea Nicolae, *Introducere în etica profesională*, Editura « Trei », București, 2001, pp. 60-62.

B. Memorandum explicativ

Termeni, interpretări, exemple

1. Libertatea academică

Este posibil, chiar și în condiții de democrație și stat de drept, ca anumite grupări politice sau religioase să se simtă lezate de rezultatele cercetării și publicațiilor universitare și ca aceste rezultate să submineze anumite tipuri de ideologii și credințe. **Universitatea nu trebuie să cedeze presiunilor spre ascundere și obediență la care poate să fie supusă, mai ales de către puterea politică³.**

Obiectivitatea științifică este mai presus de orice presiuni rezultate din interese personale sau de grup și din faptul că instituțiile încărcate ideologic încearcă să își protejeze *statu-quo*-ul. Faptul că o parte mare din resursele unor universități vin de la buget nu trebuie să intimideze membrii comunității universitare și să îi transforme în persoane obediente. Bugetul rezultă din banii contribuabililor, nu ai membrilor cabinetelor aflate la putere. **Chiar dacă banii vin din surse private, universitățile nu au dreptul moral să cedeze în privința standardelor științifice și etice și să fabrice rezultate sau cunoaștere denaturată.**

Libertatea academică nu se manifestă în context ideal. Ea poate să fie îngădită prin existența unor valori culturale general împărtășite. Abordarea potrivită a unor astfel de situații este deliberarea rațională și democratică.

Nu este permis moral ca libertatea academică să fie folosită drept pavăză împotriva criticilor științifice și etice. Cunoașterea evoluează, este relativă, dar ea trebuie respectată în sensul datelor științifice actuale.

Credințele religioase, atașamentele politice, alte categorii de credințe sunt, în spațiul universitar laic, o problemă privată a membrilor comunității academice. Ele nu pot să fie impuse altora, prin abuz de putere și autoritate.

Nimeni nu are dreptul să manipuleze, îndoctrineze și să educe dogmatic în interiorul spațiului universitar (laic) și, prin aceasta, să încalce dreptul studenților,

³ În România avem încă proaspătă experiența unui tip de regim care a suspendat libertatea academică.

cadrelor didactice sau cercetătorilor la obiectivitate în cunoaștere și la formare științifică adecvată domeniului de studii.

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

Denaturarea conținutului științific al cursurilor, fabricarea rezultatelor cercetării în sensul obedienței față de grupări politice, religioase, economice etc. trebuie pedepsită, în funcție de gravitate, de la atenționare și avertisment, până la excluderea din universitate.

Libertatea personală se reflectă și în protejarea dreptului la privatitate și confidențialitate.

Protejarea dreptului la confidențialitate

Personalul didactic și administrativ are obligația să respecte confidențialitatea în problemele care țin de viața privată a studenților, să nu dea informații decât cu autorizația decanatului sau rectoratului și numai când există motive îndreptățite. Această regulă este valabilă de asemenea în privința cererilor personale referitoare la păstrarea confidențialității în privința statusului marital, orientării sexuale sau disabilităților ascunse, domiciliului, apartenenței politice, religioase etc. Membrii personalului care au acces la documente și informații trebuie să aibă grijă să mențină caracterul confidențial și privat al unor astfel de informații și să protejeze persoanele care nu doresc ca aceste informații să devină publice. Membrii universității trebuie să mențină caracterul privat al solicitărilor de confidențialitate. Dosarele personale sunt confidențiale. Încălcarea confidențialității se sancționează.

2. Autonomia personală

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

Toate informațiile de importanță pentru membrii comunității academice, și pentru publicul larg, în special în ceea ce privește standardele academice, programele de studiu

și cercetare, evaluarea, accesul și promovarea (prin admitere, angajare, contractare), membrii corpului profesoral și elementele relevante din CV-ul profesional al acestora, membrii conducerii universitare și CV-urile acestora, structura universității, cercetarea universitară, baza materială, serviciile sociale etc. vor fi puse în mod egal și în timp util la dispoziția tuturor celor interesați, pentru ca aceștia să poată alege în cunoștință de cauză în privința studiilor și profesiei. Aceste informații trebuie publicate pe paginile web ale universității.

Încălcarea autonomiei personale conduce la sancțiuni pentru cei responsabili de asigurarea acesteia.

3. Dreptatea și echitatea

3.1. Principiul nediscriminării și egalității de șanse

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

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

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

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

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

În contextul nici unui fel de examen sau concurs o femeie nu poate să fie defavorizată fiindcă este însărcinată, are copii în îngrijire sau este mamă singură.

Discriminarea directă se sancționează potrivit legii. Discriminările indirecte sunt sancționate instituțional, în funcție de gravitate.

3.2. Eliminarea conflictelor de interese

Personalul didactic (inclusiv membrii conducerii universității și a tuturor structurilor sale) și nedidactic trebuie să ia măsurile necesare în scopul de a evita sau soluționa adecvat situațiile în care pot să apară conflicte de interese care ar putea compromite, direct sau indirect, îndeplinirea îndatoririlor lor. Conflictele de interese decurg din intersectarea mai multor tipuri de relații sau poziții, de natură să afecteze judecățile și evaluările corecte și acțiunile membrilor comunității. Ele pot duce la practici precum favoritismul și nepotismul, la aplicarea unor standarde duble în apreciere sau evaluare, ori la acte de persecuție sau răzbunare, pe care universitatea trebuie să le respingă.

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

1. Conflicte care decurg din relațiile personale

Următoarele situații constituie încălcări ale eticii academice:

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

relație de rudenie de gradul I și II cu candidații sau persoanele ce urmează a fi evaluate;

- cazurile în care cadrele didactice își supervizează în mod direct rudele de gradul I și II, în vederea examenelor de licență, master, doctorat, sau orice alte forme de studii.

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

- cazurile în care un cadru didactic își evaluează rudele sau alte persoane cu care are relații personale de natură să le influențeze conduita academică (de ex. conflicte prezente sau trecute, relații erotice sau obligații profesionale sau personale de alte natură);
- cazurile în care din organismele de evaluare (la examene de admitere, acordări de granturi, angajare sau promovare, salarizare, premiere etc.) fac parte persoane care pot fi influențate de orice alte relații personale, inclusiv de natură financiară, cu candidații (meditații private, relații de afaceri, obligații din trecut).

Persoana aflată în conflict de interese trebuie să se autorecuze din comisia de evaluare sau supervizare în cazul respectiv, iar dacă refuză, să fie recuzată de către ceilalți membri ai comisiei.

Prin sintagma „acolo unde este posibil” se au în vedere doar examenele curente, nu cele de admitere, licență, disertație, bacalaureat, concursuri de post. În situațiile în care cazurile menționate nu pot fi evitate (când persoanele care evaluează și care se găsesc într-un conflict de interese sunt singurele abilitate să realizeze evaluarea) este necesară numirea unui terț care să supravegheze sau verifice examenul.

2. Conflicte care decurg din rolurile multiple

Acest tip de conflict de interese poate să apară atunci când o persoană deține roluri multiple în instituția academică, astfel încât relațiile presupuse de un anumit rol să fie de natură să afecteze deciziile sale în altă capacitate. De exemplu, când o persoană cu rol de conducere într-o facultate sau departament va fi și membru al unei comisii interne de evaluare, este probabil că aceasta va avea interesul de a aprecia pozitiv activitatea respectivei unități. **Atunci când o persoană care ia decizii cu privire la împărțirea granturilor de cercetare sau a altor resurse și se află într-o echipă care solicită**

finanțare, ea ar putea să nu judece obiectiv toate criteriile relevante ale echipelor competitive. Asemenea situații trebuie evitate în instituția de învățământ superior.

3. Conflicte care decurg din interesele materiale

Această categorie de conflicte de interese privește relațiile unui membru al universității cu membri ai societăților comerciale sau alți furnizori de servicii cu care instituția de învățământ superior întreține relații de colaborare. Se recomandă ca, în asemenea cazuri, persoanele care au interese materiale în firmele sau organizațiile respective (sau au rude apropiate cu astfel de interese materiale) să nu participe la negocierea relațiilor dintre acestea și universitate.

Angajarea studenților, cu remunerație sau pentru diversele forme de practică academică, într-o societate comercială sau asociație de orice tip în care cadrele didactice evaluatoare dețin un interes material, personal sau profesional nu trebuie să afecteze evaluarea performanțelor academice ale celor dintâi.

4. Conflicte care decurg din colaborările externe sau alte angajamente

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

Neaplicarea acestui principiu atrage sancțiuni proporționale.

3.3. Prevenirea și combaterea corupției

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

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 legi, 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: mita și tentativa de mituire (în bani sau servicii), cât și pe cele mai puțin evidente, dar la fel de nocive: traficarea clientelă (cumpărarea și vânzarea în bani sau contraservicii) a examenelor sau concursurilor pentru ocuparea posturilor, inclusiv practicarea “pilelor” ierarhice sau colegiale etc.**

Universitatea acceptă recomandările asumate de către profesioniști competenți și corecți în privința meritelor unei persoane, dar respinge orice recomandări informale sau presiuni legate de admiterea și evaluarea unei persoane aflate sub standardele solicitate și care nu poate intra onest în competiție.

Printre cele mai grave 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 împărțirea sarcinilor didactice ori administrative.

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

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 prevăzute în fișa postului unui angajat și pe persoana care oferă “darul” are deja dreptul să le primească;

- influențarea procesului de evaluare, angajare sau promovare.

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

Toate aceste cazuri vor fi sancționate de la avertisment până la eliminarea din universitate.

Cum evităm eventualele suspiciuni de corupție:

Următoarele constituie descurajări pentru eventualele acuzații de corupție:

- informarea corectă și la timp în privința criteriilor de admitere și de concursuri de orice tip;
- meditorii, rudele, prietenii, persoanele cu care concurenții au relații de afaceri nu trebuie să facă parte din comisiile de concurs;
- transparența sistemului de evaluare;
- respectarea tuturor termenelor limită impuse și a datelor de examene indiferent de circumstanțele particulare ale studenților, cu excepția celor pentru care aceștia furnizează în scris motivații, care se păstrează atașate la catalog (adeverințe medicale, situații personale grave etc.);
- păstrarea lucrărilor de examen/de laborator/referatelor pentru o perioadă cât mai lungă 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 calitativă acceptabilă într-o universitate este cea a meritului. Acest tip de ierarhizare este definit de către Comisiile sau Departamentele de Asigurare a

Calității (DAC) în colaborare cu catedrele, consiliile și rectoratele din fiecare universitate.

În cazul studenților, de exemplu, meritul se stabilește în contextul unor criterii de evaluare a performanțelor la cursuri, seminarelor și laboratoare, la concursuri profesionale, la licențe și disertații, în implicarea în viața asociativă, acțiuni civice etc. În cazul cadrelor didactice și cercetătorilor, meritul se stabilește de obicei după: calitatea cursurilor, seminarelor, a activității de îndrumare a studenților, publicațiilor științifice, câștigării de granturi de dezvoltare și cercetare individuală și instituțională, evaluarea făcută de către studenți, implicarea în dezvoltarea facultății, programului de studiu, al domeniului propriu, în rezolvarea problemele studenților, în atitudinea față de progresul personal, în prestigiul adus instituției și specialității în care lucrează, în implicarea în creșterea cunoașterii și democratizării în societate etc.

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

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

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

Responsabilitatea față de standardele de evaluare a meritului și de aplicare revine DAC, conducerii catedrelor și consiliilor facultăților și departamentelor, rectoratelor. **Consiliile de etică intervin mai ales atunci când aceste structuri nu asigură aplicarea principiului meritului în proiectarea și evaluarea activității universitare, și propun sau acordă sancțiuni, inclusiv conducerii.**

5. Profesionalismul

Profesionalismul universitar se caracterizează prin:

- Competență în exercitarea profesiei (**autoritate epistemică**).
- Credința în **autonomia** deciziilor profesionale și a exercitării profesiei (protejarea de amatorism, diletantism și impostură).
- **Identificarea** cu specialitatea și cu cei din același domeniu (cariera academică sau de cercetare devin elemente ale identității personale).
- **Dedicarea** față de cariera academică pentru o parte semnificativă a vieții (prestigiul se capătă în timp, dar nu depinde decisiv de vechime).
- Obligația morală de a lucra **în serviciul studenților**, evitând implicarea emoțională excesivă (dar nu și empatia), arbitrarul și tratamentul

preferențial nejustificat.

- Credința în capacitatea de **autoreglare** și menținerea colegială a standardelor profesionale.
- **Solidaritatea colegială și competiția loială** cu cei din aceeași universitate și domeniu.

(Adaptare pentru mediul academic după H. Gortner, 1991, p. 130)

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

Dreptul la studii de calitate

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

În cazul în care Consiliul de etică, în colaborare cu Consiliul pentru Asigurarea Calității, constată că un cadru didactic refuză să fie responsabil profesional și să își actualizeze materia (și în general să respecte cunoașterea propriului domeniu), acesta din urmă poate fi somat să respecte cerințele academice relevante, iar dacă refuză, Consiliul poate cere penalizarea cadrului didactic respectiv până la remedierea problemei. Dacă, într-un interval rezonabil de timp, stabilit de Consiliu, cadrul didactic refuză să respecte aceste cerințe, Consiliul poate decide, în cooperare cu Consiliul pentru Asigurarea Calității, eliberarea cadrului didactic în cauză de sarcinile didactice și de cercetare.

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

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

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

Cercetarea se definește ca activitate în scopul dezvoltării cunoașterii.

Cei care fac cercetare se ghidează după următoarele principii:

- Demonstrează competență, integritate și autoreglementare (per-review: obligația de a te supune examinării critice prealabile susținerii sau publicării unei lucrări).
- Mențin standardele profesionale: își documentează și chestionează rezultatele.
- Recunosc public contribuția profesională sau materială a altor persoane sau instituții la rezultatele obținute.
- Cooperează în echipe de cercetare.
- Protejează siguranța datelor preliminare
- Se informează reciproc asupra dezvoltărilor relevante din domeniu și asupra metodologiilor de cercetare.
- Promovează onestitatea și corectitudinea intelectuală (**vezi mai jos partea a 5-a**).
- Declară sau evită conflictele de interese.
- Respectă consimțământul informat al celor implicați în cercetare, precum și siguranța acestora.
- Respectă toate cerințele legale și morale în privința cercetării.
- Sunt deschiși dezbaterii critice asupra rezultatelor obținute.

(prelucrat după Open University: *Academic Integrity: Code of Good Practice in Research* și Oxford University Research Service *Academic Integrity Code of Conduct*).

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

6. Onestitatea și corectitudinea intelectuală

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

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

Înșelăciunea

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

Fabricarea datelor

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

Predarea aceleiași lucrări pentru mai multe examene (autoplagiatul).

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

Facilitarea înșelăciunii

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

Avantajele obținute pe nedrept:

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

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

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

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

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

Descoperirea comiterii fraudei intelectuale implică, 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 desfăcerea

contractului de muncă, în cazul cadrelor didactice sau cercetătorilor⁴. Dacă plagiatul este comis de către un/o student/ă, iar acesta/aceasta este la prima abatere de acest gen, de regulă cazul îl rezolvă cadrul didactic, și, prin excepție, Consiliul de etică. Aceștia stabilesc sancțiuni de proporționale: în anumite cazuri majore, de exemplu, autorizează anularea, pentru studentul/a în cauză, a examenului în cadrul căruia s-a comis fapta, urmând ca în anul următor acesta/aceasta să aibă posibilitatea de a relua cursul și seminarul aferent, în regim cu taxă. Această procedură nu este necesar să treacă prin 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/ă este acuzat/ă de plagiat. Descoperirea unui al doilea furt intelectual în cazul aceluiași/aceleiași student/e poate implica exmatricularea acestuia/acesteia din facultate, fără posibilitatea de a se reînscris.

În cazul în care se demonstrează că plagiatul a fost atât parțial cât și involuntar, în cadrul ședinței 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 furtului în cadrul examenelor scrise sau orale (copiat).

Pentru detalii legate de evitarea plagierii, vedeți cele de mai jos⁵

Constituie plagiat:

- Compilația de fragmente din mai multe surse/autori, fără referințe clare la textele sursă;
- Întrepătrunderea dintre fragmentele de texte furate și munca proprie;
- Preluarea unui text fără referințe clare, cu modificarea unor expresii din text, și/sau inversarea unor paragrafe/propoziții/capitole;

⁴ Vezi și legislația în vigoare pe această temă: de ex. *Legea drepturilor de autor*.

⁵ Recomandăm ca acest tip de inițiere în redactarea de tip academic să fie publicată pe pagina web a fiecărei facultăți.

- Omiterea marcajelor clare de citare în text, și menționarea lucrării sursă (carte, articol, alt referat, resursă web etc.) în bibliografia finală;
- Prezentarea aceleiași lucrări la mai multe discipline – acest tip de plagiat poartă numele de **autoplăgiat**. Tema poate să fie repetată, conținutul tratării nu. Dacă vă interesează în mod deosebit o anumită temă, și doriți să o prezentați în cadrul mai multor discipline, este indicat să consultați evaluatorii în acest sens.

Plagiatul minor:

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

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

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

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

Cazuri semnificative de plagiat

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

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

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

Plagiatul în cazul doctoranzilor și cadrelor didactice.

În aceste cazuri se presupune că persoana este academic formată și gradul de ignoranță în privința regulilor, precum și gradul de inocență sunt foarte scăzute. Din acest motiv, analiza cazului trebuie făcută de către specialiști în colaborare cu Consiliul de etică. Persoana care comite plagiat minor sau involuntar primește direct avertisment, nu atenționare. În cazul plagiatului semnificativ, a celui major extins, pedepsele merg până la retragerea dreptului de practică sau exmatricularea de la doctorat fără drept de reînscrisiere. În cazul publicării unei lucrări plagiata, cadrul didactic, cercetătorul sau doctorandul sunt excluși din universitate și se dă 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 treceți 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...”⁶). Dacă în unele cazuri nu sunteți siguri, este mai bine să menționați sursa informației: este foarte improbabil că veți fi penalizați pentru referințe nenesecare;
- 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, gradație salarială, premiere, un tratament corect și egal și să cultive diversitatea în mediul academic prin măsuri pozitive adresate categoriilor defavorizate sau subreprezentate, fără încălcarea principiului meritului⁷.**

⁶ Ca demonstrație de citare: mulțumim colegei noastre Raluca Ursachi pentru indicarea acestui exemplu (în luna iunie a.c., comunicare personală, SNSPA București).

⁷ De exemplu, la performanțe egale este preferată o persoană din categoriile defavorizate competițional.

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 ș.a.m.d.

Transparență 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 unul 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 grijă 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 comunității universitare au dreptul moral la critică și insubordonare, exprimate public, dacă au argumente și probe că sunt încălcate standardele științifice, pedagogice, etice sau legale.

În acest context, prin „public” înțelegem: în cadrul ședințelor de catedră și de consiliu, al organizațiilor și întrunirilor studențești, în Senatul universității și, dacă la aceste niveluri problemele întemeiat criticate nu primesc un răspuns adecvat sau o soluție, membrii comunității academice au dreptul moral să externalizeze criticile, fără să suporte represalii și persecuții.

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

Membrii personalului didactic, în calitate de cetățeni particulari, au dreptul la comentarii publice. Dacă aceste comentarii nu fac parte din aria lor de expertiză profesională, ei trebuie să spună clar că fac aceste comentarii în nume personal.

Sunt supuse sancționării : dezinformarea, calomnierea, denigrarea publică a programelor și persoanelor din propria instituție și din alte instituții universitare, de către membrii propriei comunități academice.

9. Respectul și toleranța

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

Respectul față de ceilalți se demonstrează prin aceea că disputele se rezolvă prin argumente raționale și nu prin utilizarea unor tipuri de limbaj (cuvinte, etichetări, stil și ton) sau acțiuni care reprezintă atacuri la persoană.

Hărțuirea

Universitatea nu îngăduie nici o formă de hărțuire în mediul academic. Hărțuirea în forme precum: **misoginismul, sexismul, rasismul, șovinismul, xenofobia, homofobia, hărțuirea în privința convingerilor religioase sau politice** este inconsistentă cu politicile de egalitate de șanse ale universității și anulează respectul pentru dreptul personalului și studenților la un tratament corect și respectuos. Intimidarea și hărțuirea conduc la crearea unui *mediu ostil*, care neagă participanților la viața comunității rolul de parteneri și le îngrădește opțiunile. Persoanele hărțuite se simt excluse, își pierd stima de sine și încrederea în instituție.

Universitatea interzice orice formă de hărțuire, în mod particular pe cea sexuală.

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

Hărțuirea reprezintă comportamentul degradant, intimidant sau umilitor care urmărește sau conduce la afectarea gravă a capacității unei persoane de a își desfășura în mod firesc activitățile profesionale și de studiu, sau de a își exercita drepturile. Hărțuirea constă, de regulă, într-un comportament repetat (amenințări fizice și verbale, critici umilitoare, avansuri sexuale etc.), dar poate consta și din acte singulare, atunci când acestea au o natură agresivă (de obicei de natură fizică).

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

Hărțuirea poate fi îndreptată împotriva unei persoane anume, sau poate consta în acte care creează un mediu academic ostil, conducând la afectarea gravă a capacității membrilor unui grup (de obicei femeile, minoritarii etnici sau rasiali, persoane cu

disabilități, persoanele cu orientare sexuală diferită de cea a majorității, minoritățile religioase) de a își desfășura activitățile academice sau de a își exercita drepturile individuale.

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

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

Hărțuirea sexuală

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

Sugestii pentru eliminarea hărțuirii sexuale din mediul universitar.

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

Definirea hărțuirii sexuale (HS):

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

- supunerea sau respingerea la un astfel de comportament au legătură cu condiționarea instruirii, evaluării, angajării, promovării sau participării la activitatea universitară;
- un asemenea comportament afectează prin intimidare, ostilitate, ofensă, munca oricărei persoane, performanța sa academică, condițiile de viață, mediul de desfășurare a activității.

Este posibil ca și cadrele didactice sau cadrele de conducere să fie supuse unor tentative de corupere sexuală de către studenți sau subordonați. Acest comportament trebuie, la rândul său, sancționat.

Victimele hărțuirii sexuale pot să fie atât femeile cât și bărbații iar HS se poate manifesta între sexe diferite sau între persoane de același sex.

Exemple de HS:

- insistența de a fi acceptat erotic sau sexual prin scrisori, telefoane sau acostare practică de o persoană față de alta, atunci când cea din urmă a precizat clar că nu dorește acest lucru;
- remarci cu încălcătură sexuală făcute în mod repetat de către o persoană aflată în conducere în fața subordonaților și, deși a fost atenționată să se oprească, acea persoană nu încetează;
- o studentă sau un student refuză să se întâlnească privat cu un cadru didactic și acest lucru afectează felul în care este notată, promovată la examen (același lucru este posibil și în relațiile ierarhice între membrii personalului universității);
- în locuri comune (cantine, intrarea la cămine) grupuri de studenți încearcă sistematic să abordeze pe cineva și acest fapt are drept consecință evitarea locului respectiv de către cei pentru care comportamentul este indezirabil și ofensator;
- cineva repetă sistematic enunțuri sexiste, glume cu conotații sexuale sau povestește fantezii sexuale, cei din preajmă neacceptând acest lucru, și protestând împotriva acestui fapt;
- cineva trimite altei persoane materiale pornografice și obscene nesolicitate sau nedorite;
- o persoană atinge fizic, cu conotații erotico-sexuale, o altă persoană, fără consimțământul celei din urmă.

Măsuri la nivelul universității și facultăților

- Consiliul de etică preia aceste cazuri și cooperează cu un/o specialist/ă. Facultățile își stabilesc, atât din rândul studenților, cât și al cadrelor didactice, consilieri pentru astfel de probleme (avocatul studenților, ofițerul pentru acțiuni afirmative) precum și un organism care se ocupă de siguranța mediului universitar (în cămine și în incinta universității);
- Universitățile trebuie să facă publice modalitățile de adresare și de rezolvare a unor astfel de plângeri, precum și persoanele desemnate să ofere consiliere.

Cum trebuie reacționat în cazuri de hărțuire sexuală?

De obicei persoanele care hărțuiesc nu încetează până când nu li se atrage atenția sau nu sunt sancționate, iar victimele hărțuirii se sfiesc să povestească astfel de experiențe

de teamă că nu vor fi crezute sau că vor fi condamnate că au avut un comportament provocator care a atras hărțuirea. Prin urmare este necesar ca persoanele afectate de astfel de manifestări să fie încurajate să reclame astfel de cazuri. Ignorarea și minimalizarea cazurilor de HS nu le face să dispară, ci dimpotrivă, conduc la creșterea incidenței lor.

Hărțuirea sexuală poate fi oprită prin acțiuni personale directe:

- Răspunsuri directe, răspicat (tranșant) negative din partea celor afectați, fără scuze sau zâmbete intimidante. Dezaprobarea trebuie comunicată clar;
- Dacă este greu să vorbim unui hărțuitor, îi putem scrie solicitându-i să înceteze, păstrând o copie datată a scrisorii și consultând în acest sens consilierul/a pe probleme de hărțuire;
- Consiliul de etică trebuie să păstreze un dosar al faptelor, pentru a putea verifica eventuala repetiție din partea aceleiași persoane.

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

Răspunsul la incidente

Dacă cineva se consideră afectat de HS se adresează persoanei desemnate să rezolve astfel de cazuri printr-o rezoluție potrivită și promptă (informală sau formal-disciplinară). O rezolvare informală înseamnă medierea unui acord între părți, cu sau fără ca ele să se întâlnească direct. O plângere formală este adresată unui organism desemnat de către Senatul universității să dea rezoluții disciplinare, în cazul nostru, Consiliul de etică, în cooperare cu un jurist.

Confidențialitatea

Hărțuirea sexuală este o problemă foarte delicată. Consilierii pentru acest gen de probleme sunt persoanele instruite să dea sfaturi, să răspundă la întrebări, să rezolve cazurile minore și incipiente și să protejeze persoanele consiliate de orice indiscreții care le-ar putea afecta. Ei pot să facă parte din Consiliile de etică, dar nu este obligatoriu.. Consilierilor nu li se permite să dezvăluie conversațiile pe această temă (decât în cazul unei lezări fizice sau a unei disturbări psihice semnificative ca urmare a hărțuirii) fără permisiunea expresă a persoanei care a solicitat consilierea. Consilierii se pot adresa la solicitarea celor consiliați, sau atunci când cazul afectează serios climatul academic, Comisiei de etică, Decanilor, Rectorilor, Senatelor Universității.

(Detaliile privind hărțuirea sexuală au fost preluate și adaptate după **Princeton University Health Services**, 1998/1999, PUHS Publications On-Line)

Comportamentul insultător

Universitatea nu îngăduie comportamente insultătoare, respectiv actele de exprimare injurioasă, intimidantă sau umilitoare, îndreptate împotriva participanților la activitățile din universitate, indiferent cine sunt aceștia. Comportamentul insultător

contravine eticii academice atât atunci când intervine între persoane aflate în aceeași poziție, cât și în poziție ierarhică. Astfel de acte, orientate împotriva inferiorilor ierarhici, constituie o formă de abuz de putere. Repetarea unui astfel de comportament față de aceeași persoană sau același grup tinde să devină o formă de hărțuire.

Fermitatea și severitatea nu sunt comportamente insultătoare decât dacă devin deosebit de excesive și sunt dirijate sistematic și nedrept către aceiași oameni, până devin acte de persecuție.

Universitatea sancționează proporțional astfel de cazuri.

10. Bunăvoința și grija

Universitatea încurajează ca dezirabile actele de bunăvoință și grijă față de membrii comunității academice și față de orice persoane sau grupuri aflate în nevoie.

Bunăvoința și grija nu trebuie să submineze imparțialitatea în evaluare și nu pot să fie folosite ca pretext pentru părtiniri.

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

Bunăvoința și grija sunt valori dezirabile în comunitatea academică. Nepracticarea lor, cu excepția unor situații limită, în condițiile respectării celorlalte prevederi ale Codului, nu poate fi sancționată. Dar pot să fie sancționate: indiferența sistematică față de cererile studenților și cadrelor didactice, nepăsare în cazuri în care aceasta afectează major desfășurarea procesului de învățământ sau cercetare etc.

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

Aceste principii se cer practicate constant, ori de câte ori stau în putința membrilor comunității academice, dar mai ales în situații în care membrii comunității academice trec prin derută, crize de adaptare, impasuri, drame, necazuri și au nevoie de mai mult decât dreptate, neutralitate și imparțialitate: au nevoie de empatie, compasiune,

sprijin moral și material, ajutor, optimism, solidaritate. De asemenea, inclusiv în situații de realizări profesionale sau personale, este dezirabil ca membrii comunității academice să își manifeste aprecierea și prețuirea, să fie mândri de colegi sau studenți. Aceleași principii trebuie aplicate și în relație cu comunitățile mai sus pomenite.

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

Consiliul de etică: proiect de Statut

Daniela Cutaș, Liviu Andreescu, Mihaela Miroiu

NOTĂ: ajung la Consiliul de etică doar acele cazuri care nu sunt rezolvate direct și corect, sau nu țin de resortul altei structuri din universitate. De exemplu, cazurile de copiat și plagiat sunt, de regulă, direct sancționate de către cadrele didactice (dar cu transmiterea informației către Consiliu, în vederea adăugării în baza de date). Consiliul de etică nu este cabinet de psihoterapie, nici loc în care se ascultă bârfe sau zvonuri.

I. Consiliul de etică

Consiliul de etică este o structură a Universității care funcționează pe baza unui Statut adoptat de către Senat. Statutul conține prevederi care se refera la următoarele :

1. Finanțare

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

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

2. Componentă

Consiliul de etică al universității va fi format din 8-9 persoane, după cum urmează:

- a. 3-4 cadre didactice de niveluri diferite (dar care nu sunt cuprinse în structuri de conducere), reprezentând cel puțin două facultăți sau departamente distincte ale instituției de învățământ superior⁸; alternativ, una dintre persoane poate fi un membru marcant al comunității locale, al unei organizații

⁸ Astfel încât, în cazul în care apar conflicte de interese de tipul acuzelor la adresa unor colegi de catedră, acestea să nu afecteze mai mulți membri ai Consiliului.

neguvernamentale din domeniul învățământului sau drepturilor omului, sau al unei asociații profesionale din domeniul educației.

- b. O persoană din rândul personalului administrativ / secretarial
- c. 3 studenți, indiferent de forma de învățământ (zi, distanță) și nivelul de studii (universitar, post-universitar - studii aprofundate, master, doctorat cu frecvență), cu condiția ca aceștia să reprezinte cel puțin două niveluri de studii (acolo unde este cazul) și cel puțin două facultăți sau departamente ale instituției de învățământ superior; alternativ, una dintre persoane poate fi alumn/ă (absolvent/ă) a universității.
- d. un/o secretar/ă care ține evidența documentelor consiliului, asigură contactele, și nu dispune de drept de vot la luarea deciziilor Consiliului;

Remunerarea membrilor Consiliului de etică

Remunerarea membrilor Consiliului de la punctele (a) și (b) se poate realiza fie prin includere în fișa postului / norma didactică de ore, fie prin procedurile adiacente referitoare la orele suplimentare;

Remunerarea membrilor studenți / alumni ai Consiliului se poate realiza fie prin oferirea unei burse, fie prin altă formă contractuală pentru plata serviciilor;

Remunerarea secretarului / ei se poate realiza fie prin includere în fișa postului / norma didactică / administrativă de ore sau oferirea unei burse dacă această persoană este studentă, fie prin procedurile adiacente referitoare la orele suplimentare.

3. Alegerea și numirea membrilor

Membrii Consiliului de etică vor fi aleși, respectiv numiți, după cum urmează:

- a. membrii cadre didactice sunt propuși de facultăți/departamente și votați în Senatul Universității;
- b. membrii studenți / alumni se aleg pe bază de candidaturi, prin votul studenților, fiind confirmați prin votul Senatului;

- c. membrii Consiliului, cu excepția secretarului/ei, sunt aleși pe o perioadă de 2-3 ani, pentru cel mult două mandate consecutive; secretarul/a Consiliului este numit/ă pe perioadă nedeterminată;
- d. Membrii structurilor de conducere din universitate nu pot să facă parte din acest Consiliu;**
- e. jumătate din membri, cu excepția secretarului/ei, sunt numiți și votați sau reconfirmați în fiecare an⁹;
- f. cel puțin o treime dintre membrii cu drept de vot ai Consiliului vor fi de sex femeiesc, respectiv bărbătesc;
- g. este indicat ca în Consiliu să existe reprezentanți ai categoriilor etnice acolo unde apartenența etnică poate crea probleme de natură etică (discriminare);
- h. în cadrul primei ședințe a Consiliului, precum și în cadrul fiecărei prime ședințe după includerea de noi membri (anual – vezi punctul (e)), membrii acestuia aleg un/o coordonator/coordonatoare, care urmează să fie responsabil/ă cu organizarea felului în care se desfășoară activitatea Consiliului.
- i. Consiliul de etică își desfășoară activitatea în colaborare cu un/o jurist/ă (juristul sau jurista instituției).

4. Atribuțiuni

Atribuțiunile Consiliului de etică sunt următoarele:

4.1. să aplice Codul de etică al universității:

- a) primind și evaluând validitatea sesizărilor și reclamațiilor adresate în conformitate cu Codul;
- b) organizând investigații și interviuri în scopul strângerii de date privitoare la cazurile care fac subiectul sesizărilor și reclamațiilor;
- c) luând decizii, după și pe baza efectuării investigațiilor și audierilor, cu privire la natura faptelor care fac obiectul sesizării sau reclamației; decizia și motivarea acesteia vor face obiectul unui raport de caz;

⁹ După trecerea primilor doi ani de la constituirea Consiliului, jumătate dintre membrii acestuia beneficiază, la cerere, de o prelungire de mandat de un an, în scopul de a face posibilă aplicarea prevederii anterioare.

- d) comunicând raportul de caz și eventualele recomandări sau sancțiuni conducerii universității, care are obligația de a le pune în aplicare în termen de maximum o lună;
- e) asigurându-se de punerea în aplicare a sancțiunilor de către conducerea universității, inclusiv, dacă este cazul, prin recursul la Senatul Universității sau, în ultimă instanță, la Consiliul ministerial de etică academică;
- f) punând la dispoziția Senatului sau a Consiliului ministerial sau altui organism de recurs relevant informațiile necesare judecării recursului la decizia Consiliului.

4.2. să întocmească un raport anual cu privire la situația universității din perspectiva respectării principiilor și prevederilor Codului de etică. Raportul se înaintează conducerii universității, consiliilor facultăților, și este public. Raportul nu conține informații identificatoare referitoare la cazurile nedemonstrate, sesizările sau reclamațiile respinse, sau abaterile soldate cu avertismente. Pentru cazuri minore se păstrează confidențialitatea în privința identității persoanelor implicate.

4.3. să propună și să promoveze eventuale modificări sau amendamente ale Codului.

4.4. să fie receptiv la propuneri de modificări sau amendamente venite din afara Consiliului.

4.5. să notifice de urgență instituțiile statului în ceea ce privește cazurile care fac subiectul legii penale și să pună la dispoziția acestora toate informațiile pe care le dețin cu privire la cazurile respective.

5. Jurisdicție

Sub jurisdicția Consiliului intră toate persoanele care fac parte din sau au relații cu universitatea: studenți (la toate nivelele și formele de studiu, inclusiv doctoranzii), membri ai corpului administrativ, ai corpului de conducere, cadre didactice titulare sau colaboratoare, parteneri instituționali.

Sub jurisdicția Consiliului de etică intră atât actele petrecute în interiorul universității și campusului universitar, cât și cele desfășurate în afara acesteia în măsura în care implică membrii propriei comunități universitare și a personalului aferent.

6. Sancțiuni

Conducerea universității va aplica sancțiunile stabilite de către Consiliu în conformitate cu Codul de etică pentru abaterile definite de acesta din urmă. Acolo unde este cazul, abaterile pot fi sancționate prin avertisment, urmând ca la repetarea acestora Consiliul să impună conducerii luarea măsurilor administrative. Sancțiunile date sau propuse de Consiliu vor fi proporționale cu abaterea comisă și cu prejudiciul cauzat de aceasta.

Sancțiunile luate de Consiliu vor fi puse în aplicare de conducerea universității. Consiliul va monitoriza aplicarea sancțiunilor de către conducere, va interveni pe lângă aceasta pentru aplicarea corectă și la timp a sancțiunilor, și va apela la forurile superioare în cazul în care conducerea universității nu aplică sau nu aplică corect sancțiunile.

7. Mecanismul de decizie

- a. Consiliul de întrunește semestrial, în ședință ordinară, și ori de câte ori este nevoie, în întâlniri extraordinare;
- b. Cvorumul Consiliului este constituit din jumătate plus unu din membri, dintre care obligatoriu un membru de sex femeiesc, un membru de sex bărbătesc, un membru student, un membru cadru didactic;
- c. Consiliul se reunește în ședințe extraordinare în cel mult 15 zile de la depunerea unei sesizări / reclamații;
- d. În cazul sesizărilor / reclamațiilor urgente, cel puțin un membru al Consiliului va trebui să preia cazul în regim de urgență;
- e. Deciziile Consiliului, inclusiv alegerea membrilor echipelor de analizare a cazurilor, aprobarea rapoartelor de caz și a sancțiunilor, se iau cu majoritate simplă de voturi;
- f. Evaluarea sesizărilor / reclamațiilor, efectuarea anchetelor și audierilor se realizează de către echipe de cel puțin trei membri numiți de Consiliu în ședințele acestuia. Dintre membri, cel puțin unul este de sex feminin, respectiv masculin, unul este student, și unul este cadru didactic;
- g. Raportul de caz și propunerile de sancțiuni sunt realizate de membri echipei de analiză a cazului și se aprobă în cadrul Cvorumului;
- h. Raportul final va conține luările de poziție ale celorlalți membri ai Consiliului, dacă acestea există, fie individuale, fie sub forma unei poziții comune;

- i. Nici unul din membri Consiliului nu poate fi împiedicat să facă parte din Cvorum sau din echipele de anchetă, cu excepția situației în care cazul anchetat îl/o pune într-un conflict de interese evident.

II. Sesizările / reclamațiile și analizarea cazurilor

Sesizările se referă, de exemplu, la atenționarea Consiliului asupra cazurilor de plagiat (sub toate formele sale) și a cazurilor de fraudă la examene / concursuri.

Reclamațiile se referă la toate celelalte cazuri: de exemplu, la cazurile de hărțuire, de discriminare, corupție – în care există victime identificabile în mod direct, care sunt autoarele reclamațiilor.

Membri Consiliului de Etică se pot sesiza din oficiu.

1. Procedura de rezolvare a sesizărilor / reclamațiilor:

a. Primirea sesizării / reclamației

- sesizările / reclamațiile se depun în termen de cel mult șase luni de la evenimentele care constituie subiectul acestora;
- **nu se acceptă pentru analiză sesizări / reclamații anonime;**
- **nu se acceptă reclamații din partea altor persoane decât a celor direct afectate;**
- **sesizările** pot aparține oricărei persoane, membri în comunitatea academică sau nu, dacă persoanele care fac obiectul lor sunt membri în comunitatea academică;
- sesizările / reclamațiile se primesc la biroul Consiliului, în plic închis, și sunt luate în evidență de secretarul/a acestuia, care eliberează un număr de înregistrare;
- plicurile închise se deschid numai de către membrii Consiliului sau de către un membru delegat al acestuia;
- decizia cu privire la validitatea sesizării / reclamației, respectiv la demararea analizei cazului, laolaltă cu motivația acestei decizii, se comunică persoanei care a reclamat în termen de maximum 30 de zile de la depunere;

- sesizările / reclamațiile se formulează în scris și conțin cât mai multe date relevante privind identitatea celei sau celui care reclamă (inclusiv datele de contact), identitatea părții acuzate de abatere, acțiunile imputate, locul și data îmfăptuirii acestora, eventualii martori, orice alte informații considerate relevante (a se vedea modelul de reclamație din anexă);
- la cerere, secretarul/a Consiliului va acorda consiliere cu privire la formularea și completarea sesizărilor / reclamațiilor, dar nu poate deschide plicurile cu sesizări sau reclamații.

b. Notificarea părții care face subiectul sesizării / reclamației

- pe parcursul investigării cazului, partea reclamată va fi notificată despre primirea sesizării / reclamației, în scopul de a formula o poziție scrisă cu privire la faptele imputate. În notificarea adresată părții reclamate, Consiliul va preciza conținutul sesizării / reclamației, natura informațiilor solicitate și o va invita pe aceasta să-și exprime eventualele obiecții cu privire la capacitatea membrilor Consiliului de a judeca respectivul caz (conflicte de interese etc.);
- lipsa unei poziții scrise și, în general, lipsa de cooperare a reclamatului/ei nu vor împiedica derularea procedurilor ulterioare;
- în cazul în care partea reclamată recunoaște faptele care i-au fost imputate în sesizare / reclamație, Consiliul poate lua o decizie pe baza sesizării / reclamației și poziției scrise a părții reclamate.

c. Investigarea cazului; colectarea datelor; audierea părților

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

- Audierea părților

După colectarea informațiilor relevante, Consiliul va solicita audierea separată a fiecăreia dintre părți pentru a comunica informațiile obținute în urma

investigațiilor, pentru a le verifica și pentru a obține poziția părților cu privire la acestea. În cazul în care întvederea nu este posibilă, Consiliul va comunica informațiile în scris și va solicita părților o poziție scrisă.

- *Confruntarea părților*

După audierea separată a părților, Consiliul poate propune confruntarea directă a acestora. Confruntarea părților are loc numai dacă se obține consimțământul părții vătămate și în cazul în care se consideră că aceasta este necesară pentru evoluția analizei cazului respectiv.

- *Comunicarea cu părțile*

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

d. Raportul Consiliului

Consiliul va întocmi raportul, pe baza datelor colectate și a audierilor/confruntării părților, în decursul unei perioade de maximum 60 de zile de la data acceptării formale a începerii investigării cazului, cu excepția situațiilor de urgență.

Înainte de comunicarea raportului, o copie a acestuia va fi transmisă fiecăreia dintre părți, cărora li se va solicita o opinie cu privire la conținutul său. În funcție de răspunsul părților, Consiliul va putea opera modificări asupra raportului, sau îl va comunica fără modificări organismelor și persoanelor relevante.

Raportul de caz va conține o constatare cu privire la natura și veridicitatea faptelor imputate și a altor fapte relevante. Constatarea va fi motivată pe baza probelor obținute de Consiliu în urma investigațiilor și audierilor. Pe baza acesteia, Consiliul va lua o decizie cu privire la măsura în care faptele imputate constituie sau nu o încălcare a Codului de etică.

În cazul în care Consiliul găsește o încălcare a codului de etică, va înainta un raport final de caz părților, precum și organismelor cu prerogative să aplice sancțiunile indicate de acesta. În cazul în care Consiliul consideră că natura problemei permite sau necesită concilierea între părți, pe cale amiabilă, iar

încălcarea eticii academice este minoră (de exemplu, neglijențe minore, lipsa de amabilitate sau impolitețea etc.), această soluție va fi propusă părților.

e. Recurs

Reclamantul/a și reclamatul/a pot contesta deciziile Consiliului, în termen de maximum 15 de zile de la comunicarea acestora, la Senatul universității. Următorul organism de recurs este Consiliul ministerial de etică academică.

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

2. Alte prevederi

a. Drepturile reclamantului/ei

- de a beneficia de confidențialitate. Dacă, în decursul derulării procedurilor, dezvăluirea identității reclamantului/ei către terți este absolut necesară, reclamantului/ei i se va cere permisiunea în acest sens. Dacă reclamantul/a refuză să își dea permisiunea, se va proceda în continuare fără dezvăluirea identității acestuia/acesteia, în măsura în care acest lucru este posibil. Dacă ancheta nu poate continua fără dezvăluirea identității, iar reclamantul/reclamanta refuză să își dea permisiunea, cazul va fi clasat;
- de a fi consiliat/ă cu privire la depunerea unei sesizări / reclamații corect întocmite;
- de a primi un număr de înregistrare pentru sesizarea / reclamația depusă;
- de a apare în fața Consiliului, însoțit/ă, dacă dorește, de un/o reprezentant/ă (avocat/ă, coleg/ă, tutore legal, martor/ă etc.);
- de a cunoaște componența echipei de caz și de a contesta, înainte de demararea anchetei, capacitatea membrilor acesteia de a lua o decizie corectă;
- de a depune poziții în scris și a avea întrevederi cu membrii Consiliului privitoare la caz;

- de a primi o copie după raportul finalizat înainte ca acesta să fie înaintat conducerii universității și a depune o opinie scrisă;
- de a face recurs la decizia Consiliului și ulterior, la decizia organismului de recurs din interiorul universității: Senatul.

b. Drepturile părții reclamate

- de a apare în fața Consiliului, însoțit/ă, dacă dorește, de un/o reprezentant/ă (avocat/ă, coleg/ă, tutore legal, martor/ă etc.);
- de a i se comunica componența echipei de caz și de a contesta, înainte de demararea anchetei, capacitatea membrilor acesteia de a lua o decizie corectă;
- de a depune poziții în scris și a avea întrevederi cu membrii Consiliului privitoare la caz;
- de a primi o copie după raportul finalizat înainte ca acesta să fie înaintat conducerii universității, și a depune o opinie scrisă;
- de a face recurs la decizia Consiliului și ulterior, la decizia organismului de recurs din interiorul universității: Senatul.

c. Confidențialitate

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

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

d. Arhiva Consiliului

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

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

e. Conflicte de interese

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

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

Recomandare:

La nivelul Ministerului Educației și Cercetării trebuie creat un Consiliu (Ministerial) de Etică, având următoarele atribuții:

- a. Să verifice dacă universitățile au Coduri și Consilii de Etică și acestea conțin valorile, principiile, normele adecvate eticii universitar și funcționează și cerințele general adoptate.
- b. Să propună și ia măsuri în cazul în care universitățile nu se conformează acestor cerințe.
- c. Să propună modificări ale Codurilor.
- d. Să funcționeze ca instanță de recurs pentru cazul în care o problemă etică nu este rezolvată la nivelul universității.

Consiliul Ministerial de Etică este un organism independent din care fac parte persoane din afara MEC, cu excepția Secretarului sau secretarei comisiei. Structura sa este asemănătoare cu cea a Consiliului de Etică al universităților. Acest Consiliu are un Statut adoptat prin Ordin al Ministrului.

ANEXĂ**Model de reclamație****Subsemnatul/a**

.....

Relația cu universitatea:**a) Student/a, forma de învățățământ/an:**

.....

b) Cadru didactic:

.....

c) Personal administrativ:**d)****e) Colaborator:**

.....

f) Altele:

.....

Date de contact: Adresa email:**Număr de telefon:****Adresă:****Data depunerii reclamației:****Declar următoarele:**

Declarația conține date privitoare la derularea evenimentelor relevante (dată, loc, eventuali martori), numele și relația cu universitatea a persoanei/persoanelor reclamate. Dacă există martori, se vor preciza numele acestora, și în măsura în care este posibil, date de contact, calitatea acestora în universitate (studenți, cadre didactice, personal secretarial și de administrație, colaboratori etc.).

BIBLIOGRAFIE CONSULTATĂ

Ethical and Moral Dimensions for Higher Education and Science in Europe,
Collection of Texts and Selected Bibliography, September 2004, UNESCO-CEPES
(coduri de etică, recomandări)

*

Appelbaum, David și Lawton, Sarah Verone, *Ethics and the Professions*, Prentice Hall, New Jersey, 1990

Callahan, Joan (Ed.), *Ethical Issues in Professional Life*, Oxford University Press, 1988

Bayles Michael, *Professional Ethics*, Wadsworth, Belmont, CA, 1981

Becker, Lawrence (ed.) *Encyclopedia of Ethics*, Hamend, CT: Garland, 1991

Davis, Michael, "Is Higher Education a Prerequisite of Profession?", în *International Journal of Applied Philosophy*, vol 13: 2, 1999

Gortner, Harold F. *Ethics for Public Managers*, Greenwood Press, New York, 1991

Dworkin, Ronald, *Taking Rights Seriously*, Duckworth, London, 1978

Hare, R.M. *Moral Thinking: Its Levels, Method and Point*, Oxford University Press, New York, 1981

Johnson, P., *Frames of Deceit, A Study of the Loss and Recovery of Public and Private Trust*, Cambridge, 1993

La Follette, Hugh (ed), *Ethics in Practice*, Blackwell, 1997

Mercier Samuel, *L'éthique dans les entreprises*, Editions La Decouverte et Syros, Paris, 1999

Miroiu, Mihaela & Blebea Nicolae, Gabriela, *Introducere în etica profesională*, Editura « Trei », București, 2001

Miroiu, Mihaela, *Politici ale echității de gen în învățământul superior*, Politeia, București, 2003

Mureșan, Valentin, *Valorile și adevărul moral*, (ed), Alternative, București, 1995
Singer, P.(ed.), *A Companion to Ethics*, Blackwell, 1996

Wundenburger, J. Jacques, *Questions d' éthique*, Presses Universitaires de France, 1993

Pentru elaborarea proiectului de Cod de etică universitară au fost consultate următoarele surse internet:

American Political Science Association (APSA),

A Guide to Professional Ethics in Political Science

<http://www.apsanet.org/imgtest/ethicsguideweb.pdf>

(codul de etică al asociației, nu doar de disciplină ci și instituțional, structurat)

Case Western Reserve University: The Online Ethics Center for Engineering and Science,

The Online Ethics Glossary

<http://onlineethics.org/glossary.html>

(index de termeni etică)

Center for Study of Ethics in the Professions,

Illinois Institute of Technology

<http://www.iit.edu/departments/csep/index.html>

(index de coduri, recomandări despre cum se scriu codurile de etică)

Concordia University Code of Ethics. Guidelines for Ethical Action

http://web2.concordia.ca/Legal_Counsel/policies/english/BD/BD-4.html

(codul de etică al universității, incomparabil cel mai structurat și mai complet)

Ethics Resource Center: Ethics Toolkit

http://www.ethics.org/code_outline.html

(despre de ce și cum se scriu codurile de etică)

Ethics Glossary: <http://www.ethics.org/glossary.html>

(index de termeni etică)

EthicsWeb.ca: Chris McDonald, Creating a Code of Ethics for your Organization

<http://www.ethicsweb.ca/codes/>

(eseuri despre scrierea de coduri de etică, coduri, recomandări, sondaj online)

Harvard University, John Kennedy School of Government,

Statement of Rights and Responsibilities: Students, Staff, Faculty

<http://www.ksg.harvard.edu/registrar/Rights.pdf>

(cod de etică al facultății: drepturi și responsabilități)

Howard University,

Code of Ethics and Conduct

<http://www.howard.edu/CodeofEthics.pdf>

(codul de etică al universității)

Indiana University Bloomington,

Code of Student Rights, Responsibilities and Conduct

<http://dsa.indiana.edu/Code/>

(codul de etică pentru studenți)

Open University:

Academic Integrity: Code of Good Practice in Research

http://www.open.ac.uk/research-school/Documents/Code_Good_PracRes.pdf

Murdoch University (Perth, Western Australia)

<http://www.murdoch.edu.au/vco/secretariat/admin/codes/ethics.html>

(codul de etică al universității)

Princeton University Health Services,

1998/1999, PUHS Publications On-Line

Université Laval, Faculté des Science de l'Administration (Canada),

Code d'Ethique de la FSA

<http://www.fsa.ulaval.ca/html/codeethiquefsa.html>

(codul de etică al facultății)

University of Colorado at Boulder,

Honor Code Office

<http://www.colorado.edu/academics/honorcode/>

(cod de etică, ghiduri, tipuri de formulare)

University of Oxford,

• Equal Opportunities Policy and Code of Practice

<http://www.admin.ox.ac.uk/eop/eopolicy.shtml> ,

• Research Service Academic Integrity Code of Conduct,

<http://www.admin.ok.ac.uk/rso/policy/conduct.shtml>

• Code of Practice on Harrassment including Bullying

<http://www.admin.ox.ac.uk/eop/har/harcode1.shtml> ,

• Legislation and Policies

<http://www.ox.ac.uk/aboutoxford/policies/>

(listă a politicilor & regulamentelor din Universitate)

University of Pennsylvania,

Code of Acadmic Integrity

<http://www.vpul.upenn.edu/osl/acadint.html>

(cod de etică)

University of Southern Queensland,

Ethics, Codes of Conduct and Quality Assurance

<http://www.usq.edu.au/faculty/educate/media/FacultyManual/Handbook-02.htm>

(codurile de etică ale universității)