



**Metodologie**  
**privind prevenirea, combaterea și sancționarea**  
**oricăror forme de discriminare și/sau atingere a demnității umane**  
**în Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu**

	FUNCȚIA	TITLUL ȘTIINȚIFIC – NUMELE PRENUMELE	COMPARTIMENT /DEPARTAMENT	DATA	SEMNĂTURA
ELABORAT	Prorector Studenți Relația cu comunitatea	și Prof.univ.dr. Raluca cu SASSU	Prorector	10.2024	
	Prorector Activitate didactică	Conf.univ.dr. Horațiu DURA	Prorector		
	Șef Cancelarie Rector	Conf.univ.dr. Monica GHEORGHE	Cancelaria Rector		
VERIFICAT	Consilier Juridic	jr. Daniela BĂDILĂ	Compartiment Juridic	11.2024	
AVIZAT	Rector	Prof.univ.dr.habil. Sorin RADU	Hotărârea CA nr. ___ / _____	ULBS	
APROBAT	Președinte Senat	Prof.univ.dr.ing. Sever Gabriel RACZ	Hotărârea Senatului nr. ___ / _____	ULBS	



---

## Documente de referință

### *Legislație europeană*

- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000, de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifesta un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator
- Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)
- Convenția nr. 190 din 2019 a Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii
- Declarația Consiliului Uniunii Europene privind combaterea antisemitismului și dezvoltarea unei abordări comune în materie de securitate pentru a proteja mai bine comunitățile și instituțiile evreiești din Europa
- Decizia-cadru 2008/913/JAI a Consiliului Uniunii Europene din 28 noiembrie 2008 privind combaterea anumitor forme și expresii ale rasismului și xenofobiei prin intermediul dreptului penal
- Recomandarea CM/Rec(2022)16 a Comitetului de Miniștri ai Uniunii Europene către statele membre privind combaterea discursului de ură
- Standardele Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței (ECRI)

### *Legislația națională*

- Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare

- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare
- Ordonanță de urgență nr. 31/2002 privind interzicerea organizațiilor, simbolurilor și faptelor cu caracter fascist, legionar, rasist sau xenofob și a promovării cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni de genocid contra umanității și de crime de război, cu modificările și completările ulterioare
- Legea 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, republicată
- Legea nr. 157/2018 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea antisemitismului
- Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă
- Ordinul Ministrului Educației nr. 4043/2024 privind aprobarea Codului de conduită pentru prevenția și sancționarea xenofobiei, radicalizării și discursului instigator la ură

#### *Reglementări interne ULBS*

- Planul privind egalitatea de gen
- Carta ULBS
- Codul de etică al ULBS
- Codul drepturilor și obligațiilor studentului

#### **Art. 1. Obiectivele și scopul Metodologiei**

(1) Obiectivul principal al acestei reglementări interne este de a stabili un cadru metodologic de asigurare a egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă și în procesul educațional, de a recunoaște dreptul fiecărui membru al comunității universitare din Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu la un mediu de lucru și de educație fără discriminare, violență și hărțuire, de a încuraja și a menține o cultură organizațională bazată pe respect și demnitate reciprocă. Scopul reglementării este acela de a pune la dispoziția angajaților Universității „Lucian Blaga” din Sibiu instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă și de educație.



- (2) Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu (ULBS) respectă reglementările europene și naționale ce vizează combaterea discriminării și, în același timp, reprezentanții săi își manifestă interesul pentru depistarea, înțelegerea și evitarea oricăror acte/fapte de discriminare. Discriminarea sau hărțuirea de orice natură, a unui individ sau a unui grup, bazate pe rasă, origine națională sau etnică, ascendență, vârstă, religie sau confesiune religioasă, dizabilități sau handicap, sex, identitate de gen, orientare sexuală, stare civilă, statut parental, caracteristici ereditare atipice sau orice altă caracteristică sau categorie protejată de lege sunt fapte interzise de legislația națională și nu sunt tolerate de către Universitate.
- (3) Prin adoptarea și implementarea prevederilor prezentei *Metodologii*, ULBS se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații și studenții, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege.
- (4) Prezenta *Metodologie* declară poziția Universității împotriva discriminării și a hărțuirii, pe care le previne și le combate, le definește și interzice, precizând procesul de raportare a încălcării prevederilor privind nediscriminarea, respectiv a cazurilor de discriminare și de hărțuire și interdicțiile ocazionate de exercitarea drepturilor în conformitate cu acesta.
- (5) ULBS condamnă antisemitismul, înțeles ca percepția referitoare la evrei exprimată ca ură împotriva acestora, potrivit normelor legale. În toate spațiile Universității sunt interzise manifestările verbale sau fizice motivate de ură împotriva evreilor, promovarea, în public, a ideilor, concepțiilor sau doctrinei antisemite, purtarea, distribuirea sau punerea la dispoziție a simbolurilor și/sau a materialelor antisemite.
- (6) ULBS se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără stereotipuri, intoleranță și discriminare și să ia măsuri prin care să fie prevenite și combătute xenofobia, radicalizarea și discursul instigator la ură.
- (7) ULBS se angajează să promoveze un mediu de activitate fără discriminare, hărțuire sexuală, violență sexuală, hărțuire morală sau alte abateri care aduc atingere demnității umane. În acest sens, Universitatea urmărește creșterea gradului de conștientizare a tipurilor de acte/fapte care determină apariția unor astfel de



abateri, prevenirea apariției acestora, investigarea cu celeritate a abaterilor raportate, aplicarea unui tratament corespunzător autorilor.

- (8) ULBS recunoaște demnitatea umană și libertatea convingerilor fiecărui membru al comunității sale și consideră că fiecare membru are responsabilitatea de a promova respectul și demnitatea față de ceilalți, astfel încât toți angajații și studenții să poată să-și urmeze obiectivele educaționale și profesionale.
- (9) Prezenta *Metodologie* nu aduce atingere desfășurării activităților sub imperiul diversității opiniilor de natură științifică formulate în mediul academic și gândirii critice manifestate în acest context.
- (10) Potrivit Codului de etică universitară al ULBS, libertatea academică, profesionalismul, onestitatea și corectitudinea intelectuală, respectul și toleranța sunt valori etice esențiale pe care Universitatea le cultivă cu consecvență în rândul membrilor săi.

#### **Art. 2. Domenii de aplicare**

- (1) Prezenta reglementare se aplică tuturor membrilor comunității universitare (studenți, studenți-doctoranzi, cursanți, rezidenți, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar, personal nededactic), precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru. Aceasta vizează programele și activitățile educaționale, procedurile de selecție, recrutare și ocupare a forței de muncă, procedurile de admitere sau aspectele privind serviciile acordate studenților.
- (2) Prezentul act se aplică și stagiatorilor, voluntarilor sau terților care au relații cu ULBS, în ceea ce privește activitatea derulată în și/sau pentru Universitate, aceștia fiind obligați să respecte dispozițiile sale. Săvârșirea de către aceștia a unor acte sau fapte de discriminare sau hărțuire în afara activității derulate în și/sau pentru Universitate poate atrage încetarea colaborării cu ULBS.

#### **Art. 3. Formele discriminării. Definiții.**

- (1) Formele discriminării reprezintă: discriminarea directă, discriminarea indirectă, discriminarea multiplă, hărțuirea, victimizarea și orice atingere adusă demnității persoanei, inclusiv acceptarea din partea unei persoane ca în cadrul unui grup cu care colaborează să existe vreo formă de discriminare din partea altora.
- (2) *Discriminarea directă* intervine atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în

vigoare. Un tratament diferențiat (orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislație), întemeiat pe unul din criteriile prevăzute de lege nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, respectiv specificul unei activități educaționale, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională sau educațională esențială și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

- (3) Constituie *discriminare indirectă* actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute de lege, dar care produc efectele unei discriminări directe, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.
- (4) Orice comportament constând în a ordona cuiva, scris sau verbal, să practice o discriminare împotriva unei sau unor persoane pe oricare dintre criteriile prevăzute de lege este de asemenea considerat discriminare.
- (5) Prin *discriminare multiplă* se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare”.
- (6) *Hărțuirea*. Prin hărțuire se înțelege, potrivit legislației române, situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată (discriminată sau persecutată în prezent sau în trecut), vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Acest mediu este creat, de regulă, printr-un comportament nedorit repetitiv.
- (7) *Hărțuire sexuală*. În sensul Legii nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect: de a crea o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată; de a influența negativ situația persoanei în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.



- (8) Prin *hărțuire psihologică* se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane, ducând la crearea unui mediu ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- (9) Constituie *hărțuire morală la locul de muncă* orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
- a) conduită ostilă sau nedorită;
  - b) comentarii verbale;
  - c) acțiuni sau gesturi.
- (10) De asemenea, constituie *hărțuire morală la locul de muncă* orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, stresul și epuizarea fizică provocate prin asemenea comportamente intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.
- (11) Constituie *victimizare* orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere, o sesizare sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării. În acord cu dispozițiile legale, respingerea unui comportament de hărțuire morală și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană. Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.
- (12) *Antisemitismul* constă, potrivit Legii nr. 157/2018, în percepția referitoare la evrei exprimată ca ură împotriva acestora, cât și în manifestările verbale sau fizice,



motivate de ură împotriva evreilor, îndreptate împotriva evreilor sau ne-evreilor ori a proprietăților acestora, împotriva instituțiilor comunităților evreiești sau lăcașurilor lor de cult. Antisemitismul reprezintă o formă extremă a discriminării.

- (13) *Abordarea integratoare de gen* presupune mobilizarea tuturor politicilor și măsurilor generale în mod specific în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și a bărbaților.
- (14) *Integrarea perspectivei de gen* reprezintă orice problemă sau preocupare determinată de diferențele de gen și/sau de diferențele de sex dintre femei și bărbați. Mai mult, aceasta presupune organizarea, îmbunătățirea, dezvoltarea și evaluarea proceselor, astfel încât o perspectivă a egalității de gen să fie încorporată în toate politicile la toate nivelurile vieții publice și în toate domeniile, respectiv în sectorul public și privat, în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie de către actorii implicați în mod normal în elaborarea politicilor. Integrarea perspectivei de gen este procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați ale oricărei acțiuni planificate, inclusiv ale legislației, politicilor sau programelor, în toate domeniile și la toate nivelurile enumerate mai sus.
- (15) *Diviziunea de gen a muncii* constă în alocarea de slujbe sau tipuri de activități diferite femeilor și bărbaților.
- (16) *Monitorizarea și evaluarea de gen* înseamnă procesul care necesită integrarea perspectivei de gen în practicile de monitorizare, raportare și evaluare a tuturor politicilor și planurilor, atât la nivel de procese și contribuții, cât și în ceea ce privește rezultatele și impactul acestora, pentru a afla cum anumite programe și proiecte specifice afectează viața femeilor și bărbaților și pentru a face ca inegalitățile să nu se perpetueze.

#### **Art. 4. Exemple de acte sau fapte de hărțuire**

- (1) Potrivit *Modelului de ghid privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă* (anexă la HG nr. 970/2023), exemple de hărțuire, fără ca enumerarea să aibă caracter limitativ, sunt:
- conduita fizică - contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale;
  - conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații

sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale;

c) comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat;

d) alte exemple:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjenală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.

(2) Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:

- supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;
- ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;





- ia măsuri disciplinare rezonabile;
- dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- solicită actualizări sau rapoarte;
- aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

**Art. 5 Principii și angajamente privind prevenirea, combaterea și sancționarea formelor de discriminare**

(1) La nivelul ULBS se aplică principiile și valori relevante pentru domeniul de aplicare a prezentei *Metodologii*, rezultate din legislația aplicabilă și din Carta universitară:

- a) principiul respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
  - b) principiul neimplicării politicului în formularea deciziilor strategice, al independenței față de ideologii, doctrine politice sau religioase;
  - c) principiul multiculturalismului sustenabil;
  - d) abordarea critică, parteneriatul intelectual și cooperarea, indiferent de opiniile politice sau de credințele religioase;
  - e) principiul organizării învățământului confesional, potrivit cerințelor specifice fiecărui cult recunoscut;
  - f) principiul asigurării egalității de șanse și de tratament;
  - g) accesul egal la educație al cetățenilor români și străini, fără nicio discriminare;
  - h) principiul unității în diversitate;
  - i) principiul respectării demnității umane;
  - j) principiul nediscriminării, în baza căruia toți studenții și angajații beneficiază de egalitate de tratament din partea universității, ce interzice orice discriminare directă sau indirectă față de studenți sau angajați;
  - k) principiul dreptului la o evaluare corectă a studentului;
  - l) principiul respectării dreptului la opinie al studentului ca beneficiar direct al sistemului de învățământ;
  - m) principiul legat de înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale;
  - n) principiul prevenirii săvârșirii de acte sau fapte de discriminare sau prin care este încălcată demnitatea umană;
  - o) principiul proporționalității care presupune că niciuna dintre acțiunile întreprinse nu trebuie să depășească nivelul necesar pentru realizarea obiectivelor stabilite.
- (2) Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau



ofensator.

- (3) ULBS va aplica o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire, în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.
- (4) Codul de etică și deontologie universitară detaliază modul de derulare a relațiilor etice în mediul profesional ce implică membrii comunității universitare (studenți, studenți-doctoranzi, cursanți, rezidenți, cadre didactice și cercetători, personal didactic auxiliar, personal nedidactic).
- (5) În acord cu principiile și valorile promovate, potrivit Codului de etică și deontologie universitară, discriminarea sau tratarea inegală a membrilor comunității universitare, bazată explicit ori implicit pe criterii extraprofesionale precum rasa, sexul, etnia, religia, apartenența la grupuri minoritare, convingerile politice, orientările și preferințele personale etc. sunt interzise și reprezintă încălcări ale obligațiilor privind dreptatea și echitatea. De asemenea, criteriile extraprofesionale nu pot fi folosite în comunitatea universitară pentru a provoca discriminări inverse.
- (6) În acord cu prevederile Legii nr. 199/2023 a învățământului superior, ULBS recunoaște și asigură accesul egal al tuturor cetățenilor la toate nivelurile și formele de învățământ superior, fără nicio formă de discriminare. În cadrul tuturor activităților studentești, ULBS respectă principiul nediscriminării, toți studenții beneficiază de egalitate de tratament, fiind interzise orice formă de hărțuire sau de discriminare.
- (7) Cu respectarea dispozițiilor legale, Universitatea poate adopta măsuri afirmative pentru realizarea efectivă a egalității de șanse. Nu constituie discriminare directă adoptarea unui tratament diferențiat întemeiat pe o cerință profesională sau educațională esențială și determinată, în acord cu dispozițiile naționale și europene.
- (8) Universitatea se angajează să asigure acțiuni pozitive și oportunități egale de angajare tuturor angajaților și persoanelor care solicită un loc de muncă. Selecția, recrutarea, promovarea sau orice alte criterii de angajare sunt luate fără a avea în vedere criterii de discriminare.
- (9) În aplicarea principiului egalității de tratament și de șanse, este interzis ca din orice comisie de concurs sau de evaluare din cadrul Universității să facă parte o persoană care este soț/soție, rudă până la gradul al III-lea ori cu care are o relație de afecțiune

sau o relație contractuală, cu excepția relațiilor contractuale de cercetare academică, cu unul dintre candidați. Toate procedurile de selecție, alegere sau numire a personalului care asumă responsabilități de ordin administrativ trebuie să se desfășoare în mod corect, fiind interzise primirea, acceptarea, cererea, darea sau oferirea de bani, bunuri sau orice alte foloase ori favoruri în schimbul sprijinirii ocupării unei poziții administrative. La organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor, personalul didactic auxiliar de conducere nu va favoriza sau defavoriza accesul în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme.

- (10) Luând în considerare că profesionalismul este o valoare etică a Universității, o diferență de tratament fondată pe o caracteristică protejată nu constituie discriminare în cazul în care o anumită caracteristică reprezintă o exigență profesională veritabilă și determinantă pentru desfășurarea unei activități, cu condiția să urmărească un obiectiv legitim, iar exigența să fie proporțională cu obiectivul urmărit.
- (11) Universitatea urmărește o cultură a incluziunii în care persoane provenind din medii diferite și având convingeri diverse pot crea un mediu de lucru și educație bazat pe respect reciproc.
- (12) Universitatea are responsabilitatea de a asigura un mediu care respectă specificitățile culturale, lipsit de stereotipuri, intoleranță și discriminare.
- (13) Universitatea încurajează membrii comunității universitare să creeze și să întrețină un climat etic favorabil dezvoltării de relații armonioase, raționale și echilibrate, care garantează manifestarea personalității, în spiritul colegialității și al respectului reciproc.
- (14) În spațiul universitar sunt interzise următoarele fapte:
  - a) promovarea simbolurilor identitare, imaginilor și faptelor cu caracter fascist, legionar, rasist sau xenofob;
  - b) promovarea cultului persoanelor vinovate de săvârșirea unor infracțiuni de genocid contra umanității și de crime de război;
  - c) promovarea unor idei, simboluri sau doctrine care susțin și promovează regimuri cu caracter totalitar, antisemit, extremist, fascist, iredentist, rasist, șovinist sau xenofob, dovedite a încălca drepturile și libertățile fundamentale ale omului, cu excepția situației în care acestea sunt conținute de o disciplină/un material de studiu;
  - d) activitățile membrilor comunității universitare care presupun radicalizarea și promovarea discursului instigator la ură.



**Art. 6. Coordonatele aplicative privind prevenirea sau eliminarea oricărei forme de discriminare la nivelul ULBS**

- (1) Cu scopul prevenirii și eliminării formelor de discriminare, la nivelul ULBS se adoptă următoarele măsuri:
- a) prevenirea oricăror fapte de discriminare prin desfășurarea unor acțiuni specifice;
  - b) soluționarea pe cale amiabilă a unor situații intervenite în urma săvârșirii unor acte sau fapte de discriminare;
  - c) aplicarea sancțiunilor legale în cazul săvârșirii unor acte și/sau fapte de discriminare sau de hărțuire, ca urmare a sesizărilor formulate de către Comisia de etică universitară;
  - d) asistență, consiliere în caz de discriminare și hărțuire.
- (2) Pentru *prevenirea faptelor de discriminare și hărțuire* în cadrul comunității universitare, la nivelul ULBS pot fi utilizate următoarele mijloace, fără ca enumerarea să fie exhaustivă:
- a) acțiuni de informare cu privire la formele discriminării;
  - b) introducerea unor teme privind discriminarea și formele acesteia, precum și privind demnitatea umană în cadrul disciplinelor de etică și deontologie universitară;
  - c) organizarea unor seminarii, workshop-uri pe tema discriminării;
  - d) dezvoltarea și implementarea de politici menite să asigure egalitatea de șanse și de tratament în cadrul Universității;
  - e) promovarea prevederilor legate de egalitatea de șanse și combaterea discriminării în rândul comunității universitare, cu accent pe prevenirea și medierea comportamentelor discriminatorii;
  - f) dezvoltarea infrastructurii și a resurselor de învățare pentru studenții cu dizabilități, ținând cont de nevoile specifice ale acestora;
  - g) contribuirea prin dialog cu ceilalți membri ai comunității universitare la formarea conduitelor nediscriminatorii.
- (3) Prin planul strategic operațional, Universitatea poate defini și adopta strategii și planuri operaționale periodice pentru susținerea și protejarea membrilor comunității universitare care fac parte din grupuri vulnerabile.
- (4) Integrarea perspectivei de gen, acțiunile de prevenire, combatere și gestionare a situațiilor de discriminare și de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală se realizează și la nivelul Compartimentului de Echitate, Diversitate și Incluziune (CEDI). La nivelul CEDI, prin decizie scrisă, este desemnată o persoană care va avea



atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și va desfășura activități care vizează:

- a) analiza, gestionarea și soluționarea informală a sesizărilor privind cazurile de discriminare, hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă;
  - b) prevenirea actelor de discriminare și hărțuire;
  - c) stabilirea rolului și responsabilităților concrete în ceea ce privește prezentul domeniu, atât în sarcina angajatorului/conducătorului, cât și a angajaților.
- (5) Persoana responsabilă de la nivelul CEDI are obligația de a întocmi un raport cu privire la sesizările înregistrate care au avut ca obiect discriminarea sau hărțuirea. Raportul trebuie să conțină cel puțin următoarele aspecte: date privind normele legale încălcate, modul de soluționare informală a sesizării, măsuri propuse în vederea prevenirii actelor și/sau faptelor de discriminare/hărțuire.
- (6) Centrul de Servicii Integrate pentru Studenți și/ sau Centrul de Servicii Integrate pentru Angajați din cadrul ULBS pot oferi, dacă este cazul, servicii de consiliere psihologică.

**Art. 7. Sesizarea cu privire la acte sau fapte de discriminare sau hărțuire la nivelul ULBS**

- (1) Orice membru al comunității universitare care asistă sau împotriva căreia sunt îndreptate acte sau fapte de discriminare, hărțuire, calomnie cu caracter antisemit, fapte asociate antisemitismului, xenofobiei, radicalizării și discursului instigator la ură are dreptul și este încurajat/ă să raporteze fapta persoanei responsabile din cadrul CEDI al ULBS sau comisiei de etică universitară.
- (2) Pentru soluționarea sesizării, reclamantul poate opta pentru o soluționare amiabilă, informală sau pentru o soluționare formală. Aceste opțiuni depind de o serie de factori, inclusiv gravitatea faptei, dovezile prezentate și ponderea lor, gradul de confidențialitate vizat și rezultatul urmărit de către reclamant.

**Art. 8. Soluționarea informală**

- (1) Soluționarea amiabilă a conflictelor declanșate ca urmare a săvârșirii unor acte sau fapte de discriminare, de hărțuire, de încălcare a demnității umane sau de încălcare a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului vizează stoparea discriminării, hărțuirii sau a altor comportamente, fără a urmări derularea unei anchete formale.
- (2) Informal pot fi soluționate situații care vizează apariția unor divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva la nivelul persoanelor implicate, dar care, dacă rămân nerezolvate, pot degenera.



- (3) În vederea soluționării informale, reclamantul se adresează Compartimentului de Echitate, Diversitate și Incluziune (CEDI) din cadrul Universității. Reclamantul depune plângerea/sesizarea în scris, asumată prin semnătură, prin registratură generală a Universității cu mențiunea pentru CEDI sau prin poșta electronică a CEDI. CEDI se poate autosesiza.
- (4) CEDI, prin persoana responsabilă, înregistrează sesizarea într-un registru special.
- (5) Persoana responsabilă din cadrul CEDI poate oferi consiliere reclamantului cu privire la modul de abordare directă a unei situații, asistarea reclamantului în rezolvarea unei probleme reale sau percepute, organizarea unei întâlniri cu presupusul autor pentru a discuta despre principiul nediscriminării și conduitele contrare acestuia, încercarea de modificare a unei situații în care a avut loc un act sau fapt de discriminare.
- (6) Alegerea metodei de rezolvare informală este circumstanțiată la cazul particular.
- (7) Parcurgerea etapei informale nu constituie o condiție prealabilă pentru inițierea unei proceduri formale.
- (8) În situația în care sesizarea este soluționată în mod informal, împotriva pretinsului autor al actului de discriminare nu se vor aplica sancțiuni, iar reclamația nu va fi înregistrată în dosarul personal al persoanei acuzate de discriminare sau în dosarul studentului.
- (9) În procedura informală se va păstra confidențialitatea datelor și informațiilor primite prin sesizare.
- (10) Apelarea la o soluție informală nu va prelungi termenul pentru inițierea unei plângeri oficiale.
- (11) În cazul în care din sesizarea formulată, persoana responsabilă din cadrul CEDI constată că există suspiciuni rezonabile de încălcare a unor norme ale Codului de etică și deontologie al ULBS va trimite de îndată sesizarea Comisiei de etică universitară.

#### **Art. 9. Sesizarea Comisiei de etică universitară**

- (1) Orice persoană, din Universitate sau din afara Universității, poate sesiza Comisia de etică universitară despre abateri săvârșite de membri ai comunității universitare de la Codul de etică și deontologie universitară al ULBS, respectiv de la prevederile Legii nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare, privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltare tehnologică și inovare, inclusiv acte sau fapte care, în sensul prezentei *Metodologii*, a legislației naționale sau a reglementărilor



europene, constituie acte sau fapte de discriminare, hărțuire ori aduc atingere demnității umane.

(2) Reclamantul sesizează în scris cu privire la fapta care se presupune a constitui un act sau un fapt de discriminare, respectiv de hărțuire sau de încălcare a demnității umane. Sesizarea se înregistrează la Registratura ULBS. Sesizările se depun în plic închis cu mențiunea „În atenția Comisiei de etică”. În momentul depunerii, personalul registraturii nu va consemna numele depunătorului, ci va alocă doar numărul de înregistrare, consemnând natura înregistrării: „Sesizare Comisie de etică”. Sesizarea poate fi transmisă și prin poșta electronică la adresa de e-mail a Comisiei de etică.

(3) Pentru a fi admisibile, sesizările trebuie să conțină în mod cumulativ următoarele:

- a) semnătura persoanei care formulează sesizarea;
- b) datele de identificare a persoanei care formulează sesizarea: numele și prenumele persoanei fizice sau denumirea persoanei juridice, adresa acesteia, precum și, după caz, adresa de corespondență, care poate fi și o adresă de poștă electronică;
- c) o motivare argumentată privind nerespectarea normelor de etică și deontologie universitară, cu exemple concrete și cu indicarea considerentelor justificative și a surselor de documentare.

(4) În mod excepțional, în cazul actelor sau faptelor de discriminare sau hărțuire vor fi luate în considerare sesizările anonime.

(5) Persoana interesată (victimă a discriminării sau simplu reclamant) va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei forme de discriminare sau de hărțuire, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită. În fața persoanelor abilitate cu soluționarea, în orice mod, a plângerilor formale sau informale referitoare la discriminare se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale și prevederile legale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.

(6) Comisia de etică universitară se poate autosesiza cu analiza unor fapte, situații sau documente emise la diferite niveluri susceptibile de a încălca regulile și principiile referitoare la egalitatea de șanse și tratament, care reprezintă, cel puțin în aparență, un act sau fapt de discriminare sau hărțuire ori reprezintă încălcări ale drepturilor omului. Pentru crearea unor premise de legalitate și conformitate, autosesizarea va lua formă scrisă, asumată de către toți membrii Comisiei sau de o parte a acestora.



- (7) Comisia de etică universitară are obligația de a analiza și soluționa sesizarea privind săvârșirea unei fapte din cele prevăzute în prezenta *Metodologie* sau, în cazul în care soluționarea excedă sferei de competență, de a sesiza organele abilitate ale statului, conform prevederilor legale.
- (8) În urma unei sesizări/autosesizări, Comisia de etică universitară demarează procedurile stabilite de Codul de etică și deontologie universitară. Soluționarea formală a sesizării presupune efectuarea unei anchete/investigații în conformitate cu normele cuprinse în *Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de etică universitară din ULBS*.
- (9) În soluționarea sesizării/autosesizării în fața Comisiei de etică universitară se respectă normele și termenele prevăzute de *Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de etică universitară din ULBS*.
- (10) Cu respectarea normelor legale incidente, în cazul în care Comisia consideră că natura problemei permite medierea între părți pe cale amiabilă, și abaterea de la normele eticii universitare este minoră, această soluție va fi propusă părților; în cazul în care împăcarea are loc, comisia va lua act de acest lucru, iar conflictul între părți se stinge.
- (11) Încălcarea obligațiilor privind dreptatea și echitatea, respectul și toleranța prevăzute în Codul de etică și deontologie universitară al ULBS atrage răspunderea juridică în condițiile Legii nr. 199/2023 a învățământului superior, Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, dreptul de proprietate intelectuală, Codului Muncii și reglementărilor interne ale Universității, supravegherea respectării acestor obligații fiind de competența Comisiei de etică universitară. Regimul sancționator pentru încălcarea normelor cuprinse în prezenta *Metodologie* este cel cuprins în Legea învățământului superior și în Codul de etică și deontologie universitară al ULBS.
- (12) Procedura de sancționare a persoanelor care se fac vinovate de acte sau fapte de discriminare sau hărțuire este și rămâne exclusiv cea prevăzută de Legea învățământului superior și Codul de etică și deontologie universitară al ULBS.
- (13) Hotărârea adoptată de Comisia de Etică se comunică oficial Compartimentului Echitate, Diversitate și Incluziune.
- (14) Persoanele nemulțumite de hotărârile Comisiei de etică pot exercita căile de atac, administrative sau judiciare, prevăzute de lege.

**Art. 10. Reguli privind interzicerea represaliilor, a folosirii de false acuzații și protecția pretinsului autor al actului de discriminare sau hărțuire**

- (1) În raportarea cazurilor de discriminare sau hărțuire, ULBS va lua măsurile legale pentru a asigura protejarea membrilor comunității universitare și confidențialitatea informațiilor și derularea investigațiilor aferente plângerilor formulate.
- (2) ULBS, prin persoanele/structurile abilitate, se angajează să răspundă prompt, corect, cu atenție, la orice rapoarte și plângeri de discriminare sau hărțuire.
- (3) La finalizarea dosarului, Universitatea va lua măsurile adecvate, în concordanță cu rezultatele investigației, pentru a preveni comportamentul recurent și pentru a corecta efectele acestuia asupra reclamantului și/sau a celorlalți membri ai comunității.
- (4) ULBS interzice represaliile împotriva persoanelor care, cu bună credință, își exercită dreptul de a depune o plângere privind acte sau fapte de discriminare, de hărțuire sau de încălcare a demnității umane, așa cum este definită în această *Metodologie*, de a participa la o anchetă ori de a protesta împotriva unei pretinse discriminări, hărțuiri sau represalii.
- (5) Denaturarea conștientă, într-o măsură semnificativă, a faptei reclamate poate atrage aplicarea unor măsuri sancționatorii reclamantului. Depunerea unei plângeri care nu conduce la constatarea unui comportament prohibit nu este în sine o probă a intenției de a depune o plângere falsă.
- (6) În cazul în care acuzațiile nu sunt dovedite, vor fi luate măsuri rezonabile pentru a restabili reputația pretinsului autor al actului de discriminare sau de hărțuire, dacă acesta a fost afectat de procedură.

**Art. 11. Reguli privind confidențialitatea**

- (1) ULBS va lua măsuri pentru a asigura confidențialitatea tuturor părților implicate în sesizările privind săvârșirea de acte sau fapte de discriminare și hărțuire. În toate cazurile, aspectele legate de confidențialitate trebuie să fie puse în balanță cu facilitarea demersului Universității de a investiga și de a lua măsurile corespunzătoare, rezultate în urma sesizării.
- (2) ULBS va trata toate părțile cu respect și demnitate și va depune toate eforturile pentru a păstra confidențialitatea părților implicate, limitând divulgarea obiectului plângerilor numai la cei care trebuie să cunoască faptele și, respectiv, părților implicate. Cerințele de raportare și dezvăluire impuse de lege pot conduce la limitări ale politicii de confidențialitate, reglementate de către Regulamentul European privind protecția datelor (GDPR).



- (3) Pe parcursul desfășurării analizei sesizării unei fapte de abatere de la Codul de etică se aplică normele privind confidențialitatea prevăzute de *Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de etică universitară din ULBS*.
- (4) În situația în care, prealabil formulării unei sesizări scrise, membrul comunității universitare (student sau angajat) a adus la cunoștința unor angajați ai ULBS (tutori, coordonatori de programe sau colegi) comportamentul discriminatoriu sau hărțuirea, acești angajați au obligația de a proteja și respecta confidențialitatea reclamantilor în cea mai mare măsură posibilă și vor divulga informații doar dacă se impune.
- (5) Dacă un reclamant refuză să coopereze în derularea unei anchete sau solicită ca identitatea sa să nu fie dezvăluită persoanei față de care a formulat plângerea sau martorilor, investigația va fi efectuată pe cât posibil în baza informațiilor furnizate, dar capacitatea de răspuns la obiectul reclamației poate fi limitată.
- (6) Persoanele implicate, reclamant, presupuse victime, martorii, presupușii autori ai faptelor de discriminare, precum și alte persoane implicate într-o investigație au obligația de a respecta confidențialitatea investigației. Nerespectarea confidențialității poate fi sancționată conform legii.

**Art. 12. Alte modalități de raportare a actelor sau faptelor de discriminare sau hărțuire**

- (1) Orice persoană care se consideră nedreptățită în drepturile legitime ca urmare a unei proceduri de concurs derulată în Universitate se poate adresa cu contestație comisiilor de contestații prevăzute de lege sau de norme interne. În situația în care nu există norme legale sau interne speciale, contestația se depune în baza dreptului comun în materie de petiții.
- (2) Obiectul contestației poate fi încălcarea reglementărilor privitoare la concurs, precum existența unor situații caracterizate de incompatibilități sau conflicte de interese, care au condus în fapt la discriminarea reclamantului sau unui candidat la concurs.
- (3) Comisiile de contestații, precum și orice alte organisme universitare competente sesizate cu contestații, trebuie să analizeze toate aspectele sesizate și să ia hotărârile de respingere sau admitere numai pe baza unor criterii obiective.
- (4) Rezoluțiile comisiilor de contestații pot fi atacate pe cale contenciosului administrativ, în termenele, condițiile și potrivit competenței prevăzute de legea specială.
- (5) Studentul care consideră că a fost încălcat principiul egalității de șanse și de tratament în evaluarea sa, poate formula contestații cu privire la rezultatul unei

---

evaluări în condițiile stabilite în *Regulamentul ULBS privind evaluarea, examinarea și notarea studenților sau în Regulamentul ULBS privind organizarea și desfășurarea examenelor de absolvire, de licență/diplomă, de selecție și de disertație, după caz.*

**Art. 13. Dispoziții finale**

- (1) Prezenta *Metodologie* a fost adoptată în scopul asigurării egalității de șanse și de tratament în domeniul muncii și al educației, a recunoașterii în mod specific a dreptului fiecărui cetățean la un mediu optim de lucru, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, fără violență și hărțuire și pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciprocă și a unui climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea și profesionalismul.
- (2) Prezenta *Metodologie* transpune și Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 970/2023.
- (3) Prezenta *Metodologie* transpune și Codul de conduită pentru prevenția și sancționarea xenofobiei, radicalizării și discursului instigator la ură, aprobat prin Ordinul Ministerului Educației nr. 4043/2024 privind aprobarea Codului de conduită pentru prevenția și sancționarea xenofobiei, radicalizării și discursului instigator la ură.
- (4) Prezenta *Metodologie* intră în vigoare la data aprobării de către Senatul ULBS.



---

## Anexa 1. Model sesizare

**Către,**  
**Compartimentul Echitate, Diversitate și Incluziune, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu**

Prin prezenta, subsemnatul(a).....<sup>1</sup>,  
(nume/prenume),  
domiciliat(ă)cu adresa de corespondență în  
.....  
.formulez:

PETIȚIE<sup>2</sup>

În temeiul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, formulez prezenta PETIȚIE prin care solicit constatarea și sancționarea faptei de  
....., săvârșită la data de  
..... de către (numele și prenumele sau denumirea persoanei juridice reclamate)  
.....

MOTIVELE PETIȚIEI SUNT URMĂTOARELE:

În fapt (descrierea cât mai detaliată a faptei de discriminare):  
.....  
.....

---

<sup>1</sup> Compartimentul Echitate, Diversitate și Incluziune prelucrează datele cu caracter personal în baza Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

<sup>2</sup> Prezenta petiție păstrează modelul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) privind formulările incluse și informațiile solicitate. Pentru mai multe exemple și detalii, vă rugăm să accesați [www.cncd.ro/depune-o-petiție](http://www.cncd.ro/depune-o-petiție).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

În drept, faptele descrise se încadrează în prevederile art. .... din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată.

Pot dovedi cele afirmate cu:

Următoarele înscrisuri/documente pe care le depun în copie.....

.....

.....

Declarațiile scrise sau audio/video ale următorilor martori cu numele și prenumele..... și adresele .....





de corespondență.....

.....

..... (dacă va

fi necesară o audiere sau o investigație suplimentară).

-înregistrări audio/video relevante împreună cu transcrierea acestora

.....

.....

.....;

-articole de presă/ mass-media

.....;

-capturi ecran/ foto pentru conținut de pe

internet.....;

-altele

.....

.....

Data, Semnătură,

---

**Anexa 2. Model sesizare Comisia de etică - potrivit Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei de etică universitară**



## RECLAMAȚIE

Subsemnatul/a

.....

Relația cu universitatea:

a) Student/a, forma de învățământ/an:

.....

b) Cadru didactic:

.....

c) Personal administrativ:

.....

d) Colaborator:

.....

e) 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.).

