



Ediție revizuită conform HCA nr. 189/24.06.2026 și HS nr. 192/5/25.06.2026

GHIDUL pentru combaterea DISCRIMINĂRII în Universitatea ”Tibiscus” din Timișoara (UTT)

Elaborare / Avizare / Aprobare	Compartiment/ departament/ comisie	Funcția / Nume și prenume	Semnătura
Avizat	Comisia de coduri și regulamente UTT (CCR)	Președinte CCR <i>Lect.univ.dr. Mihaela-Simona GALEA</i>	
Aprobat	Consiliul de Administrație (CA)	Președinte CA <i>Ec. Dragoș-Florin ANCA</i>	
Aprobat	Senatul Universității „Tibiscus” din Timișoara	Președinte Senat <i>Conf.univ.dr. Florentina-Anica PINTEA</i>	

Cuprins

Preambul.....	2
Partea I – Coordonate Teoretice și Legale.....	2
PARTEA II – COORDONATE APLICATIVE.....	4
Considerații Finale.....	7

Preambul

Prezentul Ghid constituie document oficial al **politicii de nediscriminare și egalitate de șanse** în cadrul **Universității Tibiscus din Timișoara (UTT)** și este elaborat în conformitate cu legislația națională și europeană în vigoare.

Universitatea "Tibiscus" afirmă prin acest document **angajamentul său instituțional** față de principiile egalității, diversității, respectului reciproc și integrității academice, ca valori fundamentale ale procesului de educație și cercetare.

Ghidul a fost redactat având la bază următoarele acte normative:

- Constituția României, care garantează egalitatea cetățenilor în fața legii, fără privilegii și fără discriminări;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificări și completări ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Directiva europeană 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică;
- Directiva europeană 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii;
- OME nr. 4394/2024 - Codul drepturilor și obligațiilor studentului.
- OME nr. 4481/2024 - Accesibilizarea învățământului superior pentru persoanele cu dizabilități.
- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene;
- Carta UTT și Codul de etică și deontologie universitară al UTT.

Universitatea "Tibiscus" din Timișoara promovează un mediu academic sigur, bazat pe **respectul pentru diversitate** și **toleranță zero față de orice formă de discriminare sau hărțuire**.

Acest ghid se aplică tuturor membrilor comunității universitare: studenți, cadre didactice, cercetători, personal auxiliar, administrativ și parteneri externi.

Scopul elaborării prezentului ghid este:

- a) să prevină și să combată toate formele de discriminare, excludere și hărțuire;
- b) să stabilească mecanisme clare de raportare, investigare și sancționare a faptelor discriminatorii;
- c) să instituie măsuri pozitive și acțiuni afirmative pentru protecția grupurilor vulnerabile;
- d) să promoveze un climat universitar echitabil, incluziv și respectuos.

Partea I – Coordonate Teoretice și Legale

Art. 1. Definiții și principii generale

- (1) În sensul prezentului ghid, discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe unul sau mai multe criterii protejate de lege, care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea sau împiedicarea exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute prin lege.

- (2) Criteriile de discriminare sunt: rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice 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, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.
- (3) Formele principale ale discriminării sunt:
- a) Discriminarea directă constă în orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii;
 - b) Discriminarea indirectă constă în orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare;
 - c) Discriminarea multiplă constă în cumulul mai multor criterii;
 - d) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane;
 - e) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
 - f) Victimizarea constă în orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.
- (4) Universitatea "Tibiscus" din Timișoara promovează principiul **egalității de tratament**, conform căruia nicio persoană nu poate fi discriminată în ceea ce privește accesul la educație, la resurse instituționale, la procese de evaluare, angajare, promovare sau alte activități academice.

Art. 2. Cadrul legal aplicabil

- (1) Politica universității privind combaterea discriminării este fundamentată pe legislația națională, actele europene și documentele interne ale UTT, inclusiv:
- Carta UTT, care consacră principiul respectului și egalității între membrii comunității academice;
 - Codul de Etică și Deontologie Universitară, care prevede interzicerea discriminării directe sau indirecte;
 - Regulamentul de ordine interioară,
 - Regulamentul de funcționare a Comisiei de Etică.
- (2) Universitatea Tibiscus aplică principiile Cartei Europene a Drepturilor Omului, ale Declarației Universale a Drepturilor Omului și ale Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

Art. 3. Valorile fundamentale ale UTT

Universitatea "Tibiscus" din Timișoara promovează un sistem de valori care stă la baza tuturor acțiunilor sale:

- **Demnitatea umană** – respectul pentru fiecare persoană;

- **Echitatea și egalitatea** – tratament just și imparțial pentru toți;
- **Integritatea și profesionalismul** – conduită morală și etică în activitatea academică;
- **Diversitatea și incluziunea** – recunoașterea diferențelor culturale, lingvistice și de opinie;
- **Libertatea academică** – garantarea libertății de exprimare și a cercetării;
- **Responsabilitatea socială** – implicarea universității în comunitatea locală și regională.

Art. 4. Libertatea academică și limitele sale

- (1) Universitatea Tibiscus garantează libertatea academică, înțeleasă ca dreptul cadrelor didactice, cercetătorilor și studenților de a dezbate, cerceta, publica și exprima opinii, fără teama de represalii.
- (2) Exercițarea libertății academice presupune respectarea normelor etice, a drepturilor altor persoane și a demnității umane.
- (3) Este strict interzisă utilizarea libertății academice pentru:
 - a) promovarea discursului instigator la ură;
 - b) prozelitism politic sau religios;
 - c) răspândirea ideilor rasiste, xenofobe, antisemite sau misogine;
 - d) hărțuirea sau denigrarea altor membri ai comunității universitare.

Art. 5. Domeniul de aplicare

- (1) Ghidul se aplică tuturor activităților desfășurate în cadrul universității, inclusiv:
 - activități didactice, de evaluare și examinare;
 - activități de cercetare;
 - recrutare, selecție și promovare profesională;
 - activități administrative și sociale;
 - evenimente culturale, artistice, sportive sau științifice.
- (2) Prevederile ghidului se aplică tuturor membrilor comunității: studenți, masteranzi, doctoranzi, cadre didactice, cercetători, personal auxiliar, administrativ, voluntari, colaboratori și parteneri instituționali.

PARTEA II – COORDONATE APLICATIVE

Art. 6. Măsurile și acțiunile adoptate la nivelul Universității Tibiscus

- (1) La nivelul Universității Tibiscus, eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează printr-un set coerent de **politici instituționale** ce includ:
 - a) prevenirea faptelor de discriminare sau hărțuire prin campanii educaționale, formare și comunicare internă;
 - b) soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor prin mecanisme de mediere și conciliere;
 - c) sancționarea comportamentelor discriminatorii, conform Codului de Etică și Regulamentului disciplinar;
 - d) asistență și sprijin pentru persoanele afectate;
 - e) monitorizarea permanentă a implementării principiului egalității de șanse.
- (2) Responsabilitatea implementării prezentului ghid revine Rectorului, Comisiei de Etică și universitară, Departamentului juridic, Departamentului de Resurse Umane, precum și Centrului de consiliere și incluziune universitară.

II.1. Prevenirea faptelor de discriminare prin instituirea unor măsuri pozitive

Art. 7. Măsurile de prevenire

- (1) Prevenirea presupune, în primul rând, conștientizarea existenței discriminării și a formelor pe care aceasta le poate lua. În acest scop, Universitatea Tibiscus poate utiliza, fără a se limita la acestea, următoarele mijloace:

- a) *Informarea* studenților și angajaților privind drepturile și obligațiile în materie de nediscriminare;
 - b) *Organizarea* de workshop-uri, mese rotunde și cursuri de formare pe teme precum etica universitară, diversitatea și egalitatea de gen;
 - c) *Introducerea* în curriculumul facultăților a disciplinelor care abordează tematica nediscriminării și a prevenirii hărțuirii;
 - d) *Elaborarea* și diseminarea de ghiduri și broșuri informative pentru membrii comunității;
 - e) *Crearea* unor mecanisme confidențiale de sesizare a discriminării, prin platforme online sau cutii de sugestii anonime;
 - f) *Parteneriate* cu instituții publice, ONG-uri și structuri academice pentru promovarea egalității de șanse și a respectului intercultural;
 - g) *Monitorizarea* periodică a climatului universitar prin chestionare anonime și rapoarte anuale de diversitate;
 - h) *Instruirea* personalului didactic și administrativ în privința prevenirii hărțuirii și a comunicării non-violente.
- (2) Măsurile afirmative adoptate de universitate includ:
- alocarea de locuri speciale pentru candidați din grupuri vulnerabile;
 - burse sociale și granturi pentru studenții din medii dezavantajate;
 - adaptarea spațiilor și resurselor pentru persoanele cu dizabilități;
 - asigurarea accesului egal la resurse digitale și informaționale.
- (3) Universitatea Tibiscus integrează principiile egalității de șanse în toate politicile sale instituționale și în strategia de dezvoltare pe termen lung.

II.2. Medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor

Art. 8. Principii ale medierii

- (1) Medierea este o metodă voluntară și confidențială de rezolvare a conflictelor, bazată pe dialog și respect.
- (2) Scopul medierii este restabilirea relațiilor de colaborare și reintegrarea socială în mediul universitar, nu aplicarea de sancțiuni.
- (3) Părțile implicate au dreptul să aleagă liber mediatorul, care poate fi:
 - a) **Ombudsmanul universitar** sau persoana împuternicită de Senat;
 - b) Un mediator autorizat, independent;
 - c) O persoană neutră din cadrul universității cu pregătire în psihologie sau etică.
- (4) Mediatorul nu impune o soluție, ci facilitează negocierea unui acord reciproc acceptat.
- (5) În toate situațiile de agresiune sexuală, violență fizică ori acte de hărțuire gravă, medierea nu se aplică; cazul se transmite direct Comisiei de Etică.

Art. 9. Etapele procesului de mediere

- (1) Inițierea – persoana care consideră că a fost discriminată poate depune o cerere scrisă la Ombudsman sau la Comisia de Etică.
- (2) Analiza preliminară – se evaluează eligibilitatea cererii și consimțământul părților.
- (3) Sesiunea de mediere – discuție confidențială, ghidată de mediator, cu obiectivul clar de restabilire a relațiilor și identificare a soluțiilor.
- (4) Acordul de mediere – document scris prin care părțile confirmă rezolvarea conflictului; acesta poate include recomandări, scuze publice sau măsuri administrative.
- (5) Monitorizarea – Ombudsmanul urmărește implementarea acordului și se asigură că nu intervin represalii.

II.3. Procedura de raportare a actelor de discriminare și de sancționare a comportamentelor discriminatorii

Art. 10. Canale de raportare

- (1) Orice membru al comunității universitare poate sesiza o faptă de discriminare sau hărțuire prin următoarele mijloace:
 - a) Prin adresă scrisă către Comisia de Etică a Universității Tibiscus;
 - b) Prin sesizare online la adresa oficială a universității (în format confidențial);
 - c) Prin intermediul *Ombudsmanului universitar*;
 - d) Prin petiție către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
 - e) Prin acțiune în instanță, în conformitate cu legea.
- (2) Sesizarea trebuie să conțină:
 - numele și datele de contact ale reclamantului;
 - descrierea faptelor și a contextului;
 - probe sau martori (după caz);
 - data și semnătura.
- (3) Comisia de Etică confirmă primirea plângerii în termen de cinci zile lucrătoare și începe procedura de investigare.

Art. 11. Investigația și sancționarea

- (1) Comisia de Etică analizează sesizarea în termen de 30 de zile calendaristice de la înregistrare.
- (2) Părțile implicate sunt invitate să prezinte puncte de vedere și probe.
- (3) Comisia poate solicita informații suplimentare de la facultăți, departamente sau structuri administrative.
- (4) După finalizarea analizei, Comisia emite un raport cu recomandări și sancțiuni.
Tipurile de sancțiuni aplicabile personalului didactic, didactic auxiliar și de cercetare, inclusiv cu funcție de conducere sunt:
 - a) avertismentul scris;
 - b) destituirea din funcția de conducere;
 - c) interzicerea, pentru o perioadă determinată, a accesului la finanțare din fonduri publice competitive;
 - d) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între un an și 5 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții superioare ori a unei funcții de conducere sau ca membru în comisii de concurs;
 - e) destituirea din funcția didactică sau de cercetare.Tipurile de sancțiuni aplicabile studenților sunt:
 - a) avertismentul scris;
 - b) exmatriculare
 - c) alte sancțiuni prevăzute de *Codul de etică și deontologie universitară* al instituției de învățământ superior.
- (5) În cazurile care constituie infracțiuni, Comisia are obligația de a sesiza organele de urmărire penală.

Art. 12. Drepturile persoanelor implicate

- (1) Persoana care formulează o sesizare beneficiază de:
 - confidențialitate absolută;
 - protecție împotriva victimizării;
 - consiliere juridică și psihologică;
 - informare periodică asupra stadiului cazului.
- (2) Persoana reclamată are dreptul la apărare, acces la dosar și audiere în condiții de echitate.
- (3) Ambele părți au dreptul de a contesta decizia Comisiei de Etică în fața Senatului Universitar.

II.4. Măsuri de asistență și sprijin în caz de discriminare sau hărțuire

Art. 13. Asistență instituțională

- (1) Universitatea Tibiscus asigură sprijin persoanelor victime ale discriminării sau hărțuirii prin:
 - a) Serviciul de consiliere psihologică, pentru evaluarea impactului emoțional și sprijin în gestionarea traumelor;
 - b) Consiliere juridică oferită de Departamentul juridic al UTT;
 - c) Asistență educațională, prin adaptarea programului sau mediului de învățare în funcție de nevoile cazului;
 - d) Măsuri de protecție temporară, precum transfer de grupă, schimbarea sălii de lucru sau separarea față de persoana reclamată.
- (2) Toate serviciile sunt gratuite și confidențiale.

Art. 14. Programe de formare și monitorizare

- (1) Universitatea Tibiscus derulează anual programe de formare pentru cadre didactice, personal administrativ și studenți reprezentanți privind prevenirea discriminării.
- (2) Se realizează un Raport anual privind egalitatea de șanse, prezentat Senatului Universitar.
- (3) Rectorul asigură publicarea unui Rezumat de transparență al cazurilor soluționate (anonimizat), în scopul învățării instituționale.

Considerații Finale

Art. 15. Declarația de nediscriminare

- (1) Fiecare membru al comunității Universității Tibiscus are obligația de a respecta și a promova principiile egalității de șanse și nediscriminării.
- (2) La momentul angajării, înmatriculării ori numirii în funcții, toți membrii semnează Declarația de Nediscriminare și Respect Instituțional, care face parte integrantă din dosarul personal.
- (3) Universitatea include clauze explicite de nediscriminare în documentele oficiale, contracte și anunțuri publice.

Art. 16.

- (1) Universitatea Tibiscus din Timișoara reafirmă angajamentul ferm de a asigura un mediu academic bazat pe **demnitate, diversitate, echitate și incluziune**, în care toți membrii comunității să beneficieze de tratament egal și oportunități reale de dezvoltare.
- (2) Respectul pentru diferență și combaterea discriminării sunt parte integrantă din identitatea și misiunea Universității Tibiscus, ca instituție care formează nu doar specialiști, ci și cetățeni responsabili, empatici și activi în societate.

Art. 17.

Prezentul Ghid, ediție revizuită, a fost aprobat de Senatul universitar și Consiliul de Administrație, conform cu art. 47 alin. (2) din Carta universitară UTT, se completează cu prevederile legale în vigoare și intră în vigoare la data ultimei aprobări, iar varianta aprobată prin HS nr. 406/4/30.10.2025 se abrogă.