

Babeş-Bolyai Tudományegyetem

Diszkrimináció- mentességi útmutató



Centrul
Qualitas

2024

Tartalom

PREAMBULUM	3
I. RÉSZ – ELMÉLETI ÉS JOGI SZEMPONTOK.....	5
1.1. AZ AKADÉMIAI SZABADSÁG BIZTOSÍTÁSA MELLETTI ELKÖTELEZETTSÉG	17
1.2. A BABEŞ–BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM DISZKRIMINÁCIÓMENTES SZABÁLYOZÁSI KERETE	17
II. RÉSZ – AZ ALKALMAZÁS SZEMPONTJAI	22
2.1. A DISZKRIMINATÍV CSELEKMÉNYEK MEGELŐZÉSE POZITÍV INTÉZKEDÉSEK BEVEZETÉSE RÉVÉN, A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK VÉDELME ÉRDEKÉBEN	22
2.2. MEDIÁCIÓ EGYES DISZKRIMINATÍV CSELEKMÉNYEK VAGY TETTEK ELKÖVETÉSE NYOMÁN KIALAKULÓ KONFLIKTUSOKNAK BARÁTSÁGOS ÚTON TÖRTÉNŐ MEGOLDÁSA RÉVÉN.....	24
2.3. A DISZKRIMINATÍV CSELEKMÉNYEK VAGY TETTEK BEJELENTÉSÉRE ÉS A DISZKRIMINATÍV VISELKEDÉS VAGY ZAKLATÁS MEGBÜNTETÉSÉRE VONATKOZÓ ELJÁRÁS.....	25
2.3.1. Az egyetemi Etikai bizottság értesítése	28
2.3.2. Az Országos Diszkriminációellenes Tanács értesítése	28
2.3.3. Az ítélőbíróság értesítése	30
2.3.4. A diszkriminatív tettek vagy a zaklatás jelentésének további módzatai..	31
2.4. SEGÍTSÉGNYÚJTÁSI ÉS TÁMOGATÁSI INTÉZKEDÉSEK DISZKRIMINÁCIÓ VAGY ZAKLATÁS ESETÉN.....	31
ZÁRÓ MEGJEGYZÉSEK: A DISZKRIMINÁCIÓMENTESSÉGI NYILATKOZAT (<i>NON-DISCRIMINATION DISCLAIMER</i>) HASZNÁLATÁRA VONATKOZÓ PONTOSÍTÁSOK.....	33
Mellékletek.....	34
AZ ANTISZEMITIZMUSRA VONATKOZÓ MAGATARTÁSI KÓDEX.....	35
A NEMI ALAPÚ ZAKLATÁS ÉS A MUNKAHELYI ZAKLATÁS MEGELŐZÉSÉRE ÉS LEKÜZDÉSÉRE VONATKOZÓ ÚTMUTATÓ.....	38
AZ IDEGENGYŰLÖLET, A RADIKALIZÁLÓDÁS ÉS A GYŰLÖLETBESZÉD MEGELŐZÉSÉRE ÉS SZANKCIONÁLÁSÁRA VONATKOZÓ MAGATARTÁSI KÓDEX	49

PREAMBULUM

Jelen útmutató a Babeş–Bolyai Tudományegyetem diszkriminációellenes politikájának hivatalos dokumentumát képezi, és kidolgozása elsősorban a következő jogszabályok figyelembevételével történt: Románia Alkotmányának rendelkezései; a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájának megelőzéséről és büntetéséről szóló 137/2000. számú Kormányrendelet előírásai; a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmódról szóló 202/2002-es törvény előírásai; a tudományos kutatás, a technológia-fejlesztés és innováció terén a megfelelő magatartásról, valamint a szellemi tulajdonhoz való jogról szóló 206/2004-es törvény előírásai; a 199/2023-as felsőoktatási törvény előírásai; és a kapcsolódó szabályozások alapján (A hallgatók jogainak és kötelezettségeinek Szabálykönyve, Az egyetemi doktori képzésre vonatkozó Szabálykönyv, Magatartási kódex az idegengyűlölet, a radikalizálódás és a gyűlöletbeszéd megelőzésére és szankcionálására).

A Babeş–Bolyai Tudományegyetem tiszteletben tartja mindazon európai és országos szintű törvényeket és szabályozásokat, amelyek a diszkrimináció leküzdésére vonatkoznak, ugyanakkor az egyetem képviselői kifejezik érdekeltségüket a diszkrimináció bármely más formájának felderítésében, megértésében és kiküszöbölésében. Jelen diszkriminációmentességi útmutató az oktatási programokra és tevékenységekre, a munkaerő-toborzásra és foglalkoztatásra, valamint a felvétellel vagy más, a hallgatók számára biztosított szociális-adminisztratív szolgáltatásokra vonatkozik (pénzügyi támogatás – ösztöndíjak, bentlakások, étkezdék, kulturális és sporttevékenységek létesítményeire stb.). Az útmutató nem sérti a vallásszabadságra és a felekezeti autonómiára vonatkozó törvényes rendelkezéseket, ahogyan azok a vallásszabadságról és az egyházak jogállásáról szóló 489/2006-os számú törvény által szabályozottak, sem pedig a teológiai karok kettős alárendeltségének szempontjait.

A Babeş–Bolyai Tudományegyetem az egyetemi, adminisztratív tevékenységekbe bekapcsolódó akadémiai közösség valamennyi tagjára vagy az egyetemmel kapcsolatban álló személyre kizárólag a személyes készségek és képzettség, vagy az egyetemi, adminisztratív tevékenységek szempontjából releváns egyéb kritériumok vagy körülmények alapján tekint, ezek alapján értékeli őket és viszonyul hozzájuk. Továbbá, a Babeş–Bolyai Tudományegyetem egyenlő hozzáférést biztosító programja révén garantálja a nevelési esélyegyenlőség tiszteletben tartását, illetve a kisebbségeknek és fogyatékkal élőknek a törvényes rendelkezések betartásával történő felvételét és alkalmazását, a nevelési- és a munkaerő-alkalmazási folyamatok minden szakaszában. Ez az útmutató az egyetemi közösség minden

tagjára vonatkozik, amely a hallgatókból, doktorandusz-hallgatókból, gyakornokokból, oktatói és kutatói személyzetből, kiegészítő oktatói és kutatói személyzetből, adminisztratív személyzetből és olyan személyekből áll, akiket az egyetemi szenátus határozata alapján az egyetemi közösség tagjává fogadtak.

Az európai és országos szabályozásokkal összhangban, egy előnyben részesített sajátosságra alapozott eltérő bánásmód nem jelent diszkriminációt abban az esetben, ha figyelembe véve az érintett oktatási vagy szakmai tevékenységek természetét vagy azt a keretet, amelyben ezek megvalósulnak, egy ilyen sajátosság valódi és meghatározó követelményt jelent, azzal a feltétellel, hogy célkitűzése törvényes legyen, és a követelmény arányos legyen a követett célkitűzéssel.

Jelen útmutató kidolgozásának célja: a) hogy kinyilvánítsa a Babeş-Bolyai Tudományegyetem elköteleződését az esélyegyenlőség és a sebezhető és/vagy hátrányos helyzetű csoportok védelmére irányuló pozitív cselekvés mellett; b) hogy egyforma kiértékelési kritériumokat dolgozzon ki azokra a helyzetekre, amelyek a diszkrimináció vagy a zaklatás valamely formáját képezhetik; c) hogy biztonságos és diszkriminációmentes oktatási és szakmai egyetemi környezet kialakítását támogassa, amely az alkalmazható szabályozások sorába illeszkedik: bármilyen jellegű diszkriminatív cselekmény vagy zaklatás megelőzése által; különleges intézkedések bevezetése, a pozitív diszkriminációt is beleértve, olyan hátrányos helyzetű személyek védelmében, akiknek nem adatott meg az esélyek egyenlősége; mediáció a diszkriminatív cselekmények vagy tettek vagy zaklatás elkövetése során kialakuló konfliktusok barátságos úton történő megoldása révén; a diszkriminatív viselkedés vagy zaklatás szankcionálása az egyetem Etikai bizottságához benyújtott panaszok alapján; segítségnyújtási és támogatási intézkedések diszkrimináció vagy zaklatás esetén.

I. RÉSZ – ELMÉLETI ÉS JOGI SZEMPONTOK

1. cikk

A diszkrimináció

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem küldetésével és sajátos kulturális összetevőivel összhangban jelen útmutató értelmezésében diszkriminációnak számít bármilyen jellegű megkülönböztetés, kizárás, korlátozás vagy kedvezés, a hatályos jogszabályok által előírt kritériumok alapján, valamint bármely személy vagy társadalmi kategória saját képmásához vagy életmódjához való jogának megtagadása vagy figyelmen kívül hagyása (mindazon esetek kivételével, amikor ez ellentétben áll az érvényben lévő törvényekkel és egyéb személyek törvényes érdekeivel), vagy bármilyen egyéb kritérium, amely megkülönböztetésnek vagy sértőnek tekinthető. Eszerint a diszkrimináció objektív és méltányos módon megalapozatlan bánásmódbeli különbséget jelent a személyek vagy társadalmi csoportok között, akik hasonló, összehasonlítható vagy azonos helyzetben vannak, vagy a különböző helyzetben lévő személyekkel vagy társadalmi csoportokkal való hasonló bánásmódot is.

(2) A román törvényhozás, elsősorban Románia Alkotmánya és a különleges törvények által előírt kritériumok (a védett tulajdonságok) a következők: faj, nemzetiség, etnikum, nyelv, vallás, társadalmi kategória, meggyőződések, nem, szexuális irányultság, életkor, fogyatékoság, nem fertőző krónikus betegség, HIV-fertőzöttség, genetikai tulajdonságok, politikai opció, vagyon, hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozás, családi helyzet vagy felelősség, szakszervezeti hovatartozás vagy tevékenység, vagy bármely más olyan kritérium, amelynek célja vagy hatása a törvény által elismert jogok egyenlő feltételek melletti használatának vagy gyakorlásának korlátozása, elismerésük kiküszöbölése politikai, gazdasági, társadalmi vagy kulturális téren, vagy a közélet bármely más területén.

(3) Jelen szabályzat nem érinti azokat a törvényes rendelkezéseket, amelyek szakmai vagy reális és meghatározó felvételi követelményeket szabályoznak, a képzési program vagy az adott szakmai tevékenység, a vallásszabadság és a felekezeti autonómia sajátosságainak függvényében.

A Babeş–Bolyai Tudományegyetemen a diszkrimináció és a zaklatás megelőzésének és leküzdésének szempontjából ennek az útmutatónak szélesebb alkalmazási területe van, és nem korlátozódik a meglévő törvényes keretre, amelyet teljességgel átvesz, de amely nem képez egyedüli hivatkozási forrást, és a diszkriminációnak vagy a zaklatásnak olyan megnyilvánulásait is lefedi, amelyeket az érvényben lévő törvények jelen pillanatban kifejezetten nem szabályoznak.

(4) Egy közvetlen diszkriminatív eset azonosítása tekintetében döntő egy személy alsóbbrendűségbe való taszításának szándéka, függetlenül attól a formától, amelyet a szándék magára ölt, és függetlenül annak sikerességétől vagy sikertelenségétől.

2. cikk

A diszkrimináció formái

(1) A diszkrimináció formáit az alábbiak képezik: közvetlen diszkrimináció, közvetett diszkrimináció, többszörös diszkrimináció, kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, áldozattá válás (viktimizáció) és a személy méltóságának bármiféle sérelme, beleértve azt a helyzetet is, amikor egy személy elfogadja valamely, mások által elkövetett diszkrimináció létét egy olyan csoportban, amellyel együttműködik.

(2) A közvetlen diszkrimináció esete akkor áll fenn, ha egy személlyel kevésbé kedvezően bántanak egy másik személyhez képest, aki összehasonlítható helyzetben volt, van vagy lehetne, az érvényben lévő törvények által előírt bármely diszkriminációs kritérium alapján. A törvény által előírt valamely kritériumon alapuló eltérő bánásmód nem jelent diszkriminációt abban az esetben, ha figyelembe véve valamely szakmai tevékenység természetét vagy gyakorlásának feltételeit, illetve valamely oktatási tevékenység sajátosságát, az adott sajátosság valódi és meghatározó szakmai és oktatási követelményt képez, azzal a feltétellel, hogy célkitűzése legyen törvényes, és a követelmény legyen arányos. Sajátos módon, az egyházak szakmai tevékenységének és egyéb köz- és magánjogi szervezetek tevékenységének esetén, amelyek erkölcstana valláson vagy meggyőződésen alapszik, a valláson vagy egy személy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem jelent diszkriminációt abban az esetben, ha ezeknek a tevékenységeknek a természete vagy a gyakorlásuk kontextusa révén a vallás vagy a meggyőződés lényeges, jogos és igazolt szakmai követelményt képez. Ezt az eltérő bánásmódot az alkotmányos rendelkezések és alapelvek, valamint az európai jog általános alapelveinek tiszteletben tartásával kell gyakorolni, és nem igazolhat egy másik indokon alapuló diszkriminációt.

Jelen útmutató nem írja elő, hogy olyan személyt toborozzanak, alkalmazzanak, léptessenek elő vagy az egyetemi közösségben megtartsanak, aki nem illetékes, nem alkalmas és nem áll készen arra, hogy az állásnak megfelelő lényeges feladatköröket betöltse, vagy szakmai tanfolyamokat vagy tanulmányi programokat folytasson.

(3) Közvetett diszkriminációt jelentenek azok a cselekmények és tettek, amelyek látható módon a törvény által előírt kritériumoktól eltérő kritériumokon

alapulnak, de amelyek közvetlen diszkrimináció hatását idézik elő, kivételt képez az az eset, amikor ezt a rendelkezést, ezt a kritériumot vagy ezt a gyakorlatot egy törvényes cél objektíven igazolja, és ennek a célnak az eléréséhez használt eszközök megfelelőek és szükségesek.

(4) A többszörös diszkrimináció indokolatlan eltérő bánásmódot jelent, amely a törvény által előírt két vagy több kritériumon alapszik.

(5) A kapcsolaton alapuló hátrányos megkülönböztetés bármely olyan személy elleni cselekmény vagy tény, aki – bár nem tartozik a törvényben előírt kritériumok alapján meghatározott személyi kategóriába – társítják vagy vélelmezhetően társítják egy vagy több, ilyen személyi kategóriába tartozó személlyel.

(6) Bármely olyan jellegű viselkedés, amelynek során valakinek megparancsolják, hogy egy vagy több személlyel szemben diszkriminatív legyen a törvény által előírt bármelyik kritérium alapján, szintén diszkriminációnak minősül.

(7) A román törvényhozás értelmében zaklatásnak minősül az a helyzet, amelyben egy nem kívánt viselkedés nyilvánul meg, a személy neméhez, fajához, nemzetiségéhez, etnikumához, nyelvéhez, vallásához, társadalmi csoportjához, meggyőződéséhez, szexuális irányultságához, egy (jelenleg vagy a múltban diszkriminált vagy üldözött) hátrányos helyzetű csoporthoz tartozásához, életkorához, fogyatékosságához, menekültstátuszához vagy menedékkérő státuszához vagy bármilyen más kritériumhoz kapcsolódik, amelynek tárgya vagy hatása az adott személy méltóságának megsértése, és egy megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy sértő közeg létrehozása. Ennek a közegnek a létrejötte rendszerint ismétlődő jellegű, nem kívánt viselkedés által történik.

(8) Szexuális zaklatás esetén, ez a hatás egy szexuális konnotációjú, fizikailag, verbálisan vagy nem verbálisan kifejezett nem kívánt viselkedés révén jön létre. A nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmódról szóló 202/2002-es újraközzétett törvény értelmében nemi alapú diszkriminációnak számít bármilyen nem kívánt viselkedés, amelyet egyenesen zaklatásként vagy szexuális zaklatásként lehet meghatározni, beleértve a szexuális természetű szívességek követelését munkaviszonyban vagy a felsőoktatásban dolgozó személyzet és a hallgatók közötti kapcsolatban, amelynek célja vagy hatása: hogy megfélemlítő, ellenséges vagy megfélemlítő légkört hozzon létre az érintett személy számára; hogy negatívan befolyásolja a személy helyzetét abban a tekintetben, ami az iskolai haladását, a szakmai előmenetelét, a javadalmazását vagy bármilyen természetű jövedelmeit, vagy a szakmai továbbképzéshez való hozzáférést illeti, abban az esetben, ha a sértett személy visszautasítja, hogy a szexuális élethez kapcsolódó, nem kívánt viselkedést elfogadja.

(9) Pszichológiai zaklatásnak számít bármilyen nem helyénvaló viselkedés, amelyre egy adott periódusban kerül sor, amely ismétlődő vagy rendszeres, és fizikai viselkedést, szóbeli vagy írásbeli nyelvezetet, gesztusokat vagy egyéb szándékos cselekményeket foglal magába, amelyek egy személy személyiségét, méltóságát vagy fizikai és pszichológiai integritását sérthetik, ellenséges, megalázó, káros vagy sértő környezetet eredményez.

(10) Sajátos módon, a felsőoktatásról szóló 199/2023. számú törvény értelmében a pszichológiai erőszak – zaklatás, bullying – olyan fizikai, verbális, kapcsolati és/vagy internetes cselekmény vagy cselekménysorozat, amelyet nehezen elkerülhető társadalmi környezetben, szándékosan, hatalmi egyenlőtlenséggel járóan, a méltóság elleni támadással vagy megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy sértő légkör megteremtésével követnek el, és amely egy személy vagy személyek csoportja ellen irányul, és kiterjed a megkülönböztetés és a társadalmi kirekesztés szempontjaira, amelyek kapcsolódhatnak egy bizonyos fajhoz, nemzetiséghez, etnikai csoporthoz, valláshoz, társadalmi kategóriához vagy hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozáshoz, vagy a meggyőződéshez, a nemhez vagy a szexuális irányultsághoz, a személyes jellemzőkhöz, az oktatási intézményekben és az oktatás és képzés valamennyi helyszínén tanúsított magatartáshoz.

(11) Munkahelyi zaklatásnak minősül minden olyan magatartás, amelyet egyik munkavállaló a másik munkavállalóval szemben tanúsít, akinek a hierarchia szerint felettese, beosztottja és/vagy egy hierarchia szerint hasonló beosztású munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggésben, és amelynek célja vagy hatása a munkavállaló munkakörülményeinek rontása, jogainak vagy méltóságának megsértése, testi vagy lelki egészségének károsítása, vagy jövőbeli szakmai kilátásainak veszélyeztetése, és amely az alábbi formák bármelyikében megnyilvánul:

- (a) ellenséges vagy nemkívánatos magatartás;
- (b) szóbeli megjegyzések;
- (c) cselekedetek vagy gesztusok.

(12) Munkahelyi zaklatásnak minősül továbbá minden olyan magatartás is, amely szisztematikus jellegénél fogva alkalmas arra, hogy sértse egy munkavállaló vagy munkavállalói csoport méltóságát, testi vagy lelki épségét, veszélyeztesse a munkájukat, vagy rontsa a munkahelyi légkört. A megkülönböztetés minden formájának megelőzéséről és szankcionálásáról szóló 2000. évi 137. sz. Kormányrendelet értelmében az ilyen magatartás által okozott stressz és fizikai kimerültség a munkahelyi erkölcsi zaklatás körébe tartozik.

(13) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem akadémiai (egyetemi) közösségének tagjai közötti kapcsolatokban, illetve a Babeş–Bolyai Tudományegyetem akadémiai

közösségének tagjai és harmadik személyek közötti kapcsolatokban tilos a diszkrimináció és a zaklatás minden formája. A munkáltató a zero tolerancia politikáját alkalmazza a megkülönböztetés és zaklatás eseteivel szemben, minden incidenst komolyan és azonnal kezel, és kivizsgálja a megkülönböztetéssel és zaklatással kapcsolatos összes vádat.

(14) Semmilyen formában nem hozhatók olyan belső szabályok vagy intézkedések, amelyek az egyetemi közösség tagjait diszkriminatív vagy zaklató cselekményekre vagy magatartásra kényszerítik, ösztönzik vagy ráveszik.

(15) Áldozattá minősítésnek (viktimizáció) számít bármilyen ellenséges bánásmód, amely az egyenlő bánásmód elvének és a megkülönböztetés-mentesség elvének megsértésére vonatkozó bírósági panaszra vagy keresetre adott reakcióként érkezik. Egy zaklatási vagy szexuális zaklatási viselkedés, beleértve a 199/2023. számú törvény értelmében vett érzelmi erőszakot is, egy személy általi visszaütése vagy egy személy alávetése egy ilyen jellegű viselkedés megtételének nem használható fel egy olyan döntés igazolásaként, amely azt a személyt érinti. Az egyetemi közösség minden tagjának joga van a megkülönböztetéstől és zaklatástól mentes egyetemi környezethez. Senkit sem lehet megbüntetni, elbocsátani vagy bármilyen módon hátrányos megkülönböztetésben részesíteni, beleértve a fizetést, a szakmai képzést, az előléptetést, a munkaviszony meghosszabbítását vagy az egyetemi előrehaladást, amiért zaklatásnak volt kitéve, vagy mert megtagadta, hogy zaklatásnak legyen kitéve.

(16) A pozitív cselekvés (pozitív diszkrimináció, megerősítő intézkedés) azokra az intézkedésekre és programokra vonatkozik, amelyek egyenlő lehetőségeket szorgalmaznak, és azt az elkötelezettséget helyezik előtérbe, amely jóhiszemű erőfeszítés alkalmazását jelenti valamely múltbeli diszkrimináció jelenbeli hatásainak megszüntetése érdekében, vagy a kisebbségek és a hátrányos helyzetű vagy fogyatékkal élő személyek és egyéb sebezhető csoportok elleni diszkrimináció megelőzésére törekszik. Az országos törvényhozásnak megfelelően egy személy, személyek csoportja vagy egy közösség javát szolgáló intézkedések, amelyek a természetszerű fejlődésük biztosítását célozzák, és a többi személyekhez, személyek csoportjához vagy közösségekhez viszonyított esélyegyenlőségük tényleges megvalósítását szorgalmazzák, valamint a hátrányos helyzetű csoportok védelmét célzó pozitív intézkedések nem tekinthetők diszkriminációnak.

(17) Az antiszemitizmus és az idegengyűlölet (xenofóbia) a diszkrimináció szélsőséges formái közé sorolható. Tekintettel arra, hogy a múltban kialakult bizonyos antiszemita magatartásoknak rendkívül súlyos következményei voltak, amelyek a holokauszt idején történt sajnálatos eseményekben kerültek csúcspontra, jelen

útmutató különös figyelmet fordít az antiszemita jellegű ellenséges magatartásokra, és úgy értékeli, hogy az egyetemi közösségben az antiszemitizmus egyetlen megnyilvánulásának sincs helye.

3. cikk

A szólásszabadság, a véleményhez és az információhoz való jog biztosítása

(1) Jelen útmutató előírásai nem értelmezhetőek a szólásszabadsághoz, a véleményhez és az információhoz való jog korlátozása értelmében.

(2) Az egyetem területén a következők különösen tilosak:

- (a) fasiszta, legionárius, rasszista vagy idegengyűlölő szimbólumok és cselekmények népszerűsítése;
- b) az emberiség elleni népiirtás és háborús bűncselekmények elkövetésében bűnös személyek kultuszának népszerűsítése;
- c) antiszemita, szélsőséges, fasiszta, irredenta, rasszista, sovinszta vagy idegengyűlölő jellegű eszmék vagy tanok népszerűsítése, kivéve ezek tanulmányi tárgyként/anyagként való bemutatását;
- d) az egyetemi közösség tagjainak radikalizálódással és a gyűlöletbeszéd népszerűsítésével járó tevékenységei;
- e) az egyetemi közösség tagjainak más tagok általi becsmérése, valamint az Etikai kódexszel ellentétes bármely más személyes támadás, magatartás vagy viselkedés;
- f) az egyetemi közösség általános erkölcsi normáit sértő tevékenységek;
- g) politikai és/vagy vallási prozelitizmus (térítői buzgóság);
- h) olyan tevékenységek, amelyek veszélyeztethetik a hallgatók/diákok, az oktatói, oktatói segédszemélyzet és adminisztratív személyzet fizikai vagy pszichikai egészségét és integritását;
- i) olyan tevékenységek, amelyek zaklatásból vagy lelki erőszakból/megfélemlítésből állnak, olyan magatartásformák, amelyek oktatási intézményekben és az oktatásra és szakképzésre szolgáló helyeken zajlanak.

4. cikk

Törvényes keret

(1) Az állampolgárok közötti egyenlőséget elsősorban Románia Alkotmánya 4. cikkének (2) bekezdése biztosítja: *„Románia az összes állampolgárának közös és oszthatatlan hazája, fajtól, nemzetiségtől, etnikai eredettől, nyelvtől, vallástól, nemtől, véleménytől, politikai hovatartozástól, vagyontól vagy társadalmi származástól függetlenül.”*, valamint Románia Alkotmánya 16. cikkének (1) bekezdése, amely az állampolgárok egyenlőségét biztosítja, kiváltságok és diszkrimináció nélkül, a törvény és a

közigazgatás előtt. Románia Alkotmánya 29. cikkének (1) és (2) bekezdése garantálja a gondolat- és vélemény szabadságot, a vallási meggyőződés szabadságát és a lelkiismereti szabadságot, amelyeknek a tolerancia és a kölcsönös tisztelet jegyében kell megnyilvánulniuk.

(2) A diszkrimináció törvényes keretét országos kontextusban a megkülönböztetés valamennyi formájának megelőzéséről és büntetéséről szóló 137/2000. számú Kormányrendelet¹ egészíti ki, amely biztosítja az emberi méltóság, az állampolgári jogok és szabadságjogok, valamint az emberi személyiség szabad fejlődése, mint legfőbb érték tiszteletben tartását. A 137/2000. számú Kormányrendelet (és megfelelő módon a BBTE is) minden olyan jellegű nyilvános viselkedést büntet, amelynek nacionalista-sovinisza propagandajellege van, faji vagy nemzeti gyűlöletre szólít fel, vagy amelynek célja vagy szándéka a méltóság megsértése vagy egy megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy sértő közeg létrehozása, amely egy személy, bizonyos személyek csoportja vagy egy közösség ellen, és azok hovatartozásához kapcsolódóan egy bizonyos faj, nemzetiség, etnikum, vallás, társadalmi csoport vagy egy hátrányos helyzetű kategória, vagy azok meggyőződése, neme vagy szexuális irányultsága ellen irányul.

(3) A diszkriminációmentesség terén fontos törvényhozói dokumentumnak számít még: a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről szóló 202/2002-es újraközzétett törvény; a 31/2002-es Sürgősségi Kormányrendelet a fasiszta, rasszista vagy xenofób jellegű szervezeteknek és szimbólumoknak, és a béke, illetve az emberiség elleni bűncselekmények elkövetésében vétkes személyek kultusza előmozdításának megtiltásáról; a 2009. július 17-én kiadott 286. számú törvény által jóváhagyott Új Büntető törvénykönyv.

(4) A felsőoktatás területén a diszkrimináció leküzdésére vonatkozó alapidokumentumok a következők: a 199/2023-as felsőoktatási törvény, valamint a hazai oktatási rendszer és folyamat megszervezésére vonatkozóan kibocsátott jogszabályok; a tudományos kutatás, a technológia-fejlesztés és innováció terén a megfelelő magatartásról, valamint a szellemi tulajdonhoz való jogról szóló 206/2004-es törvény; a kapcsolódó szabályozások, valamint a hallgatók jogait és kötelezettségeit tartalmazó Szabálykönyv; a doktori szintű képzés Szabálykönyve; az idegengyűlölet, a radikalizálódás és a gyűlöletbeszéd megelőzésére és szankcionálására vonatkozó Magatartási kódex; a vallásszabadságról és az egyházak jogállásáról szóló 489/2006-

¹ A megkülönböztetés valamennyi formájának megelőzéséről és büntetéséről szóló 137/2000. számú Kormányrendelet a hazai jogba ülteti át a Tanács 2000/43/EK irányelvének (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, valamint a Tanács 2000/78/EK irányelvének (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló előírásait.

os számú törvény, valamint a teológiai karok kettős alárendeltségére vonatkozó protokollumok.

5. cikk

Nyilatkozatok és kötelezettségvállalások

(1) Tradíciójának és hosszú távú szakpolitikájának megfelelően a Babeş-Bolyai Tudományegyetem a hallgatókat, az alkalmazottakat, a felvételre jelentkezőket, a munkahelyet igénylőket vagy azokat a személyeket, akik szeretnének hozzáférni az egyetemi programokhoz, személyes készségeik és szakképzettségük alapján értékeli, figyelembe véve egy bizonyos egyetemi programban való részvételhez vagy egy bizonyos állás betöltéséhez szükséges sajátosságokat.

(2) Ezekkel az alapelvekkel és az alkalmazható törvényekkel összhangban jelen útmutató kinyilvánítja az egyetemnek a diszkriminációval és a zaklatással szembeni álláspontját, amelyeket meghatároz és megtilt, ugyanakkor leszögezi a diszkriminációmentes útmutató előírásai megszegésének jelentéstételi folyamatát és az útmutatóval összhangban lévő joggyakorlásból eredő jogvesztéseket.

Ezekkel az alapelvekkel és az alkalmazandó jogszabályokkal összhangban a jelen útmutató rögzíti az egyetem álláspontját a megkülönböztetés és zaklatás minden formájával szemben, amelyet megelőz és leküzd, meghatároz és tilt, leszögezve a diszkriminációmentességi útmutatóban foglalt irányelvek megszegésének, azaz a diszkrimináció és zaklatás eseteinek bejelentési folyamatát, valamint a jogoknak az irányelvekkel összhangban történő gyakorlásának módját.

(3) A Babeş-Bolyai Tudományegyetem határozottan elítéli az antiszemitizmust, mint olyan felfogást, amely a zsidók elleni gyűlöletben nyer kifejezést, az antiszemitizmus megelőzésére és leküzdésére szolgáló egyes intézkedésekről szóló 157/2018-as számú törvénynek megfelelően. A Babeş-Bolyai Tudományegyetemhez tartozó valamennyi helyen tilos minden a zsidók elleni gyűlöletből eredő verbális vagy fizikai megnyilvánulás, az antiszemita eszmék, felfogások vagy doktrína nyilvános népszerűsítése, valamint az antiszemita szimbólumok viselése és/vagy ilyen anyagok, forgalmazása vagy rendelkezésre bocsátása.

6. cikk

Alkalmazási terület

(1) A Babeş-Bolyai Tudományegyetem vállalja egy olyan környezet kialakítását, amely biztonságos, diszkriminációmentes, beleértve a szexuális vagy nemi alapú diszkriminációt, a zaklatást és szexuális erőszakot, az üldözést, a zaklatást,

a pszichológiai erőszakot vagy egyéb hasonló jellegű vétséget. A Babeş–Bolyai Tudományegyetem felismeri saját felelősségét abban, hogy a hasonló jellegű vétségek tudatosításának szintjét megnövelje, hogy azok megjelenését megelőzze, hogy az áldozatokat támogassa, hogy helyes, de határozott módon bánjon a vélelmezett tettesekkel, és hogy gondosan vizsgálja ki a jelentett vétségeket. Ezeknek a kérdéseknek a megoldásában a Babeş–Bolyai Tudományegyetem minden tagjának tisztelettel és figyelemmel kell viseltetnie egymás iránt, a mélyen gyökerező akadémiai és közösségi értékekkel összhangban.

(2) Ez a dokumentum a Babeş–Bolyai Tudományegyetem közösségének tagjaira alkalmazható (egyetemi hallgatók, magiszteri hallgatók, doktorandusz-hallgatókból, oktatói és kutatói személyzetből, kisegítő oktatói és kutatói személyzetből, adminisztratív személyzetből és olyan személyekből áll, akiket az egyetemi szenátus határozata alapján az egyetemi közösség tagjává fogadtak), és mindazon viselkedésformák széles skáláját tiltja, amelyek az alábbiakkal állnak kapcsolatban: biológiai és/vagy társadalmi nem, amely lehet vagy szexuális jellegű vagy sem, faj, nemzetiség, etnikum, nyelv, vallás, társadalmi kategória, meggyőződések, szexuális irányultság, életkor, fogyatékoság, nem fertőző krónikus betegség, HIV-fertőzöttség, politikai opció, vagyon, hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozás, családi helyzet vagy felelősség, szakszervezeti hovatartozás vagy tevékenység, vagy bármely más olyan kritérium, amelynek célja vagy hatása a törvény által elismert jogok egyenlő feltételek melletti használatának vagy gyakorlásának korlátozása, különösen, ami a Babeş–Bolyai Tudományegyetem által kínált oktatási programokhoz és tevékenységekhez való hozzáférést illeti; a munkaerő-piaci elhelyezkedés és az oktatói segédszemélyzet harmadik felekkel való kapcsolatai.

(3) Az országos törvénykezés tiltja és az egyetem sem fogja megtérni valamely egyén vagy csoport (szexuális, nemi alapú, pszichológiai stb.) hátrányos megkülönböztetését vagy bármilyen jellegű zaklatását, amelynek alapja: a faj, a nemzeti vagy etnikai eredet, a felmenő ági rokonság, az életkor, a vallás vagy felekezeti hovatartozás, a fogyatékoság vagy sérültség, a nem (amelyek között említjük a terhességet, az anyaságot, a szexuális zaklatást, egyéb deviáns viselkedést, amelybe beletartozik az üldözés, erőszakos szexuális cselekvések, úgymint a szexuális agresszió, a szexuális kizsákmányolás vagy a kényszerítés), a nemi identitás, a szexuális irányultság, a polgári helyzet, a szülői státus, atipikus örökölt jellemvonások vagy a törvény által védett bármely más tulajdonság vagy kategória. Minden olyan személy, akinek tudomása van hasonló tettekről, amelyeket a Babeş–Bolyai Tudományegyetem közösségének tagjai követtek el, panasszal fordulhat az egyetem Etikai bizottságához.

(4) Jelen útmutató alkalmazható ugyanakkor a Babeş–Bolyai Tudományegyetemmel kapcsolatban álló gyakornokokra, önkéntesekre vagy harmadik felekre, ami az egyetemen és/vagy az egyetemért lebonyolított tevékenységüket illeti; az útmutató előírásait nekik is kötelességük betartani. Ráadásul, amennyiben az egyetem keretében és/vagy az egyetemért végzett tevékenységükön kívül valamilyen diszkriminatív cselekményt, tettet vagy zaklatást követnek el, ez maga után vonhatja a Babeş–Bolyai Tudományegyetemmel való együttműködésük megszűnését.

(5) A diszkrimináció és a zaklatás veszélyezteti az egyetem integritását, és helytelen módon hatással van arra a lehetőségre, hogy minden személy maradéktalanul részt vehessen az egyetemi környezetben, a munkában és az intézmény életében. A Babeş–Bolyai Tudományegyetem elismeri a közösség valamennyi tagjának emberi méltóságát és véleménysszabadságát (beleértve a vallási meggyőződését is), és úgy értékeli, hogy mindenkinek felelősséget kell vállalnia a másokkal szembeni tisztelet és megbecsülés előmozdításáért, annak érdekében, hogy az egyetemi közösség valamennyi tagja nyitott közegben követhesse oktatási és szakmai célkitűzéseit, hogy részt vehessen a gondolatok szabad kicserélésében, és hogy méltányos módon részesülhessen az egyetem által biztosított oktatási és szakmai lehetőségekből. Az Etikai Kódex értelmében a szakmaiság a Babeş–Bolyai Tudományegyetem központi etikai értékét képezi.

7. cikk

A tanulóhoz való egyenlő hozzáférés esélyei melletti elkötelezettség

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem elismeri és biztosítja minden polgár számára a felsőoktatás valamennyi szintjéhez és formájához való egyenlő hozzáférést, minden diszkriminációs forma nélkül, a 199/2023-as felsőoktatási törvény előírásaival összhangban. A diszkriminációmentesség elvének megfelelően, amely az egyetemi közösségen belül a hallgatók tevékenységét irányítja, valamennyi hallgató egyenlő bánásmódban részesül a Babeş–Bolyai Tudományegyetem részéről, és tilos a zaklatás vagy a hallgatók egyéni vagy csoportos diszkriminációjának bármely formája.

(2) Nem jelent diszkriminációt a megerősítő (affirmatív) intézkedések foganatosítása, a törvény által előírt korlátok között, az esélyegyenlőség tényleges megvalósítása érdekében, sem egy valódi és meghatározó szakmai vagy oktatási követelmény által megalapozott eltérő bánásmód, jelen útmutató 2. cikkének (2) bekezdése értelmében, az országos és európai szintű rendelkezésekkel összhangban.

(3) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem külön biztosítja a hallgatóknak az anyanyelven vagy egy nemzetközileg használt idegen nyelven való tanulás jogát,

amennyiben adott ez a lehetőség a Babeş–Bolyai Tudományegyetemen, az illető képzési program számára biztosított helyek függvényében; a felvett tantárgyak tanulása során elsajátított képességek objektív és diszkriminációmentes kiértékeléséhez való jogát, a tantárgyi adatlapokban foglaltak betartásával, és a kiértékelés során használt javítókulcs megismeréséhez való jogát, illetve egy alternatív módszer alapján történő vizsgáztatáshoz való jogát abban az esetben, ha a vizsgáztatott személy orvos által igazolt, ideiglenes vagy állandó fogyatékosságban szenved, amely lehetetlenné teszi számára a tanult ismeretek bemutatását a tárgyfelelős által előzetesen megszabott módon, úgy, hogy a kijelölt alternatív módszer ne korlátozza a vizsgáztatás követelményeinek teljesítését.

(4) A hallgatók elfogulatlan és diszkriminációmentes kiértékelése érdekében az oktatónak tartózkodási nyilatkozatot kell megfogalmaznia abban az esetben, ha olyan személyt vizsgáztatna, aki az ő férje/felesége, rokona harmadfokig bezárólag, vagy akihez érzelmi viszony fűzi, vagy akivel szerződéses kapcsolatban áll, ez alól kivételt képeznek azok az egyetemi kutatási szerződéses kapcsolatok, amelyek természetük szerint egy protekciórendszer benyomását keltik a többi hallgató körében.

8. cikk

A munkaerő-diverzitás és a munkavállalási esélyegyenlőség melletti elkötelezettség

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem tiszteletben tartja azokat a törvényeket és szabályozásokat, amelyek a megerősítő (affirmatív) intézkedések és az egyenlő munkavállalási lehetőségek biztosítását szolgálják valamennyi alkalmazott és állásigénylő esetében. A kiválasztásra és az előléptetésre vagy az alkalmazási követelményekre vonatkozó döntéseket az alábbiakra való tekintet nélkül kell meghozni: faj, nemzeti vagy etnikai eredet, felmenő ági rokonság, életkor, vallás vagy felekezeti hovatartozás, fogyatékosság vagy sérültség, nem, nemi identitás (beleértve a transzszexuális identitást), szexuális irányultság, polgári helyzet, szülői státus, atipikus örökölt jellemvonások vagy a törvény által védett bármely más tulajdonság vagy kategória. Ez a rendelkezés nem érinti jelen útmutató 2. cikkének (2) bekezdésében foglalt előírásokat, az országos és európai szintű rendelkezésekkel összhangban.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem úgy véli, hogy a munkaerő-diverzitásának tükröznie kell az állam és az általa ellátott hallgatók demográfiai diverzitását. A Babeş–Bolyai Tudományegyetem erőfeszítéseket tesz a befogadás (inklúzió) kultúrájának művelése érdekében – egy olyan környezet kialakítása révén, ahol a különböző háttérrel rendelkező és más-más meggyőződésű egyének kölcsönös

tisztelettel vannak egymás iránt, és tanulnak egymástól, minél jobban felkészülve az eszmék egyre globalizálódóbb piacán való részvételre.

(3) A BBTE Chartájának megfelelően a versenyképesség elve vezérli a Babeş–Bolyai Tudományegyetem egyetemi közösségéhez való csatlakozást az oktatói, oktatói-segédszemélyzeti, kutatói vagy technikai-adminisztratív állások betöltése révén. A BBTE által meghirdetett állások betöltése a humánerőforrás-stratégia és az állás pénzügyi fenntarthatóságának figyelembevételével történik.

(4) Tilos az Egyetem bármely versenybizottságában vagy kiértékelő bizottságában olyan személy jelenléte, aki a jelentkezők közül valakinek a férje/felesége, rokona harmadfokig bezárólag, vagy akit érzelmi viszony fűz a jelentkezőhöz, vagy aki szerződéses kapcsolatban áll a jelentkezővel, ez alól kivételt képeznek az egyetemi kutatási szerződéses kapcsolatok. Ezen kívül, az adminisztratív természetű felelősséget vállaló személyzet kiválasztási, megválasztási vagy kinevezési eljárását tisztességes módon kell lebonyolítani; tilos pénzösszeg, javak vagy bármilyen egyéb haszon vagy előny elfogadása, jóváhagyása, kérése, megadása vagy felajánlása egy adminisztratív állás elfoglalásának támogatásáért cserébe. Az állások betöltésére kiírt versenyvizsgák megszervezésekor a vezető beosztásban lévő oktatói segédszemélyzet nem fogja előnyben részesíteni vagy háttérbe szorítani a tisztségekhez való hozzáférést diszkriminatív kritériumok, rokonsági, affinitási vagy egyéb, nem megfelelő kritériumok alapján. A jogszabályi rendelkezések szerint a házastársak, rokonok által harmadfokú rokonsági fokig bezárólag egymással rokonságban álló személyek nem tölthetnek be egyidejűleg olyan tisztséget, hogy egyikük vagy másikuk ugyanazon az egyetemen bármilyen szintű vezetői, irányítói, hatósági vagy intézményi értékelői pozíciót tölt be, nem nevezhető ki olyan doktori bizottságba, értékelő bizottságba vagy versenybizottságba, amelynek döntései házastársukat, rokonukat vagy harmadfokú rokonukat érintik, és nem vehetnek részt ugyanazon, törvény által létrehozott bizottságban.

(5) Ebben a kontextusban, jelen útmutató egy olyan keret létrehozását szeretné biztosítani, amelyben csak szakmai természetű releváns tényezők figyelembevétele valósul meg, és ahol méltányos és koherens viselkedési és teljesítménybeli követelmények alkalmazhatóak. Amennyiben a professzionalizmus (szakmaiság) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem központi etikai értékét képezi, egy védett tulajdonságon alapuló eltérő bánásmód nem jelent diszkriminációt abban az esetben, ha az adott sajátosság valódi és meghatározó szakmai és oktatási követelményt képez, azzal a feltétellel, hogy törvényes célkitűzést kövessen, és a követelmény legyen arányos a követett célkitűzéssel.

1.1. AZ AKADÉMIAI SZABADSÁG BIZTOSÍTÁSA MELLETTI ELKÖTELEZETTSÉG

9. cikk

Az akadémiai szabadság

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem kötelezettséget vállal arra, hogy tiszteletben tartsa az akadémiai szabadság alapelveit, és úgy tekinti, hogy az intenzív eszmecserék és tárgyalások, az információhoz való hozzáférés, a tájékoztatáshoz való jog és a szabad véleménynyilvánítás joga, amelyek gyakorlása törvényes keretek között történik, az egyetemi közösség működésének szerves részét képezik.

Egy sajátos helyzet az előadótermeket és a laboratóriumokat is bevonja, amennyiben az akadémiai szabadság védelmezi a gondolatok kifejezését az oktatási-nevelési környezetben, még abban az esetben is, ha a gondolatok vagy azok kifejezése sértésként foghatóak fel, olyan mértékben, hogy szoros kapcsolat áll fenn a panasz tárgyát képező magatartás vagy kijelentések és a leadott tananyag között. Az oktatási folyamat a gondolatok szabad cseréjén alapszik, és jelen útmutatót nem olyan módon kell értelmezni, hogy a szabad véleménynyilvánításhoz való jogot korlátozza.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexének értelmében nem sorolhatóak az akadémiai szabadság körébe, és nincsen helyük az egyetemi térben az alábbiaknak: a) az Egyetemen belüli vagy az Egyetem tevékenységeivel kapcsolatban megvalósuló politikai jellegű propaganda, vagy az egyetemi infrastruktúra hasonló célú felhasználása; b) vallási hittérítő buzgalom; c) szélsőséges, antiszemita, nőgyűlölő, rasszista vagy xenofób jellegű doktrínák vagy eszmék népszerűsítése; d) az egyetem becsmérése az egyetemi közösség tagjai által; e) az egyetemi közösség más tagjai elleni személyes támadások vagy becsmélő kijelentések.

1.2. A BABEŞ–BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM DISZKRIMINÁCIÓMENTES SZABÁLYOZÁSI KERETE

10. cikk

Alapvető értékek a Babeş–Bolyai Tudományegyetem szintjén

(1) Az Egyetemi Charta a Babeş–Bolyai Tudományegyetem olyan alapidokumentuma, amely tartalmazza az egyetem működési módjára, valamint szerkezetére vonatkozó legfontosabb előírásokat. A Charta többek között tartalmazza

az egyetem tevékenységére jellemző célkitűzéseket, az egyetemi küldetést, az alapelveket és értékeket.

A Babeş-Bolyai Tudományegyetem kapcsolódik a szabad gondolkodás hagyományához, az akadémiai szabadsághoz, az emberi jogok és alapvető szabadságok elismeréséhez, a politikai pluralizmushoz, a demokratikus értékekhez, az etikához, döntéseinek és tevékenységének átláthatóságához, valamint a törvények elsőbbségének elvéhez, a reprezentativitáshoz és az arányossághoz. Az egyetemi közösség nyitott, bárminemű diszkriminációtól mentesen, a román és a külföldi állampolgárok előtt, akik megfelelő képesítéssel rendelkeznek. Az egyetemi közösség tagjai a lelkiismereti szabadság és a szabad véleménynyilvánításnak a jogát élvezik, hivatásukat diszkrimináció vagy megtorlás nélkül gyakorolhatják.

Az Egyetemi Charta a szabad véleménynyilvánítás elve és a szabad interakció elve mellett leszögezi a nézőpontok kölcsönös meghallgatását és az érvelő jellegű párbeszédet, amely a megismerés haladásához vezet.

(2) A Babeş-Bolyai Tudományegyetem a következő alapelvek és értékek alapján működik, amelyek jelen útmutató alkalmazási területe szempontjából relevánsak: a) az ideológiákkal, vallásokkal, doktrínákkal és politikai pártokkal szembeni függetlenség elvének előmozdítása; b) a multikulturalizmus és a többnyelvűség elve; c) a sokféleség és az interkulturális együttműködés iránti tisztelet; d) a felekezeti oktatás megszervezésének elfogadott elve valamennyi felekezet sajátos igényeinek megfelelően; e) az esélyegyenlőséghez való jog; f) a román és külföldi állampolgárok tanuláshoz való egyenlő hozzáférése, bárminemű diszkriminációtól mentesen; g) a nemzeti, európai és egyetemes értékek, a különbözőség és a másság értékeinek fejlesztése és gyakorlása; lévén, hogy ez az etikai elhivatottság az Etikai kódexben is tükröződik; h) a diszkriminációmentesség elve, amelynek alapján valamennyi hallgató és alkalmazott az egyetem részéről egyenlő bánásmódban részesül, amely megtiltja a hallgatókkal vagy az alkalmazottakkal szembeni bárminemű közvetlen vagy közvetett diszkriminációt; i) a hallgatók igazságos kiértékeléshez való jogának elve; j) a hallgatók, mint az oktatási rendszer közvetlen kedvezményezettjei véleményhez való jogának tiszteletben tartása; k) a speciális szükségletekkel rendelkező személyek megértésének, tiszteletének és támogatásának elve.

(3) Hasonlóképpen a Babeş-Bolyai Tudományegyetem saját Chartája rendelkezéseivel összhangban, „elősegíti, az egyenlőség feltételei mellett, a román, a magyar, a német és egyéb nemzetközileg használt nyelveken való oktatást, valamint az illető kultúrák közötti interakciót. Az oktatási, kutatási, publikációs tevékenységek, valamint az egyetemen belüli és egyetemek közötti kommunikáció során szabadon lehet használni a román, magyar, német és egyéb nemzetközileg használt idegen

nyelveket, a hivatalos dokumentumok kivételével. Az egyetem Szenátusa hagyja jóvá azoknak a szakoknak a működését, amelyek keretében az oktatás a nemzeti kisebbségek nyelvén és egyéb nemzetközileg használt idegen nyelven zajlik.”

(4) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem a szabad véleménynyilvánítás elvét vallja, amely értelmében a hallgatóknak joguk van szabadon kifejezni tudományos véleményüket azon az egyetemen belül, ahol tanulmányaikat folytatják, továbbá joguk van a szabad kifejezéshez és a lelkiismereti szabadsághoz. A jogokat minden hallgatót (alap-, mester- és doktori képzésben részt vevő hallgatók, képzési formától függetlenül) megilletnek, életkor, etnikai hovatartozás, nem, társadalmi származás, politikai vagy vallási meggyőződés, szexuális irányultság vagy egyéb diszkriminációra való tekintet nélkül, a törvény által előírt affirmatív (támogató) intézkedések kivételével.

(5) Az Etikai kódex részletezi a szakmai környezetben létrejövő etikai kapcsolatok megvalósulásának módját, amelyek az egyetemi közösség tagjait érintik (hallgatókat, magiszteri hallgatókat, doktoranduszokat, egyetemi oktatókat és kutatókat, oktatói segédszemélyzetet, nem oktatói személyzetet).

A támogatott alapelvekkel és értékekkel összhangban, a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexének megfelelően tilos „az egyetemi közösség tagjainak diszkriminációja vagy a velük való egyenlőtlen bánásmód, amely olyan explicit vagy implicit szakmaiságon kívüli kritériumokon alapszik, mint a faj, nem, etnikum, vallás, kisebbségi csoportokhoz való tartozás, politikai meggyőződés, személyes beállítottság vagy preferenciák stb.”, és az igazságosságra és méltányosságra vonatkozó kötelezettségek megsértését képezi. Továbbá, a szakmaiságon kívüli kritériumok az egyetemi közösségben nem használhatóak arra, hogy fordított diszkriminációt idézzenek elő.

(6) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexe tiltja az alábbi magatartásokat, amelyek ellentmondanak a kollegialitás elvének, amely az egyetemi közösség valamennyi tagjával szembeni tiszteletet és udvariasságot, valamint a nyelvi, vallási, szociális, egyetértésbeli különbségek kölcsönös tiszteletben tartását, a speciális szükségletekkel rendelkező személyek tiszteletét és támogatását jelenti:

- a) diszkrimináció, zaklatás, fizikai vagy pszichológiai erőszak alkalmazása, sértő nyelvhasználat vagy hatalmi visszaélés az egyetemi közösség valamely tagjával szemben (hallgató, oktató vagy kutató, az Egyetem vezetőségének tagja, az adminisztratív személyzet tagja);
- b) az ezekhez hasonló magatartás elősegítése vagy megtűrése a karok, intézetek vagy adminisztratív egységek vezetősége részéről;

- c) valamely munkatárs ellen szembetűnően megalapozatlan panaszok vagy bejelentések ismételt megfogalmazása.

Tilos továbbá:

a) az értékelések során faji, nemzetiségi, etnikai, etnikai hovatartozás, nyelvi, vallási, társadalmi kategória, meggyőződés, nem, szexuális irányultság, életkor, fogyatékoság, nem fertőző krónikus betegség, HIV-fertőzés, hátrányos helyzetű kategóriához tartozás vagy bármely más, jogszabályban meghatározott kritérium alapján történő megkülönböztetés;

b) a kizsákmányolás, a zaklatás bármely formája vagy a politikai, faji, vallási, nemi, szexuális irányultság, nemzeti származás, családi állapot, fogyatékoság és/vagy egészségi állapot, életkor, állampolgárság vagy bármely más, jogszabályban meghatározott kritérium alapján történő megkülönböztetés, vagy bármely más önkényes vagy személyes indok alapján történő bármilyen megkülönböztetés.

(7) Kiemelt módon a Babeş-Bolyai Tudományegyetemen dolgozó oktatói segédszemélyzet szakmai magatartására vonatkozó kódex világosan szabályozza a segédszemélyzet szakmai magatartásával kapcsolatos alábbi alapelveket:

a) az egyenlő bánásmód biztosítása harmadik felek esetén, az oktatói segédszemélyzetnek kötelessége, hogy azonos vagy hasonló helyzetekben ugyanazt a jogrendszert alkalmazza;

b) pártatlanság és diszkriminációmentesség, a tisztségével kapcsolatos jogkörének gyakorlása során az oktatói segédszemélyzetnek kötelessége tárgyilagos, bármilyen politikai, gazdasági, vallási vagy egyéb természetű érdekekkel szemben semleges magatartást tanúsítani.²

A harmadik felekkel való kapcsolattartás során az oktatói segédszemélyzetnek pártatlan magatartást kell tanúsítania, tiszteletben tartva a jogegyenlőség elvét a nem megkülönböztető bánásmód elősegítése és a diszkrimináció bármely formájának kiküszöbölése révén.³

(8) A Babeş-Bolyai Tudományegyetem egyetemi közössége bármely tagjának magatartásában tiszteletben kell tartania az ismertetett értékeket, alapelveket és jogokat, betartásukat és teljes mértékű gyakorlatba ültetésüket biztosítva. Magatartásában az egyetemi közösség bármely hasonló tagjának tartózkodnia kell olyan cselekmények vagy tettek elkövetésétől, népszerűsítésétől vagy megtűrésétől, amelyek az ismertetett értékekkel, alapelvekkel és jogokkal ellentétben állnak, és amelyek a törvény és jelen Útmutató értelmében diszkriminatív vagy zaklatási jellegű

² A Babeş-Bolyai Tudományegyetem keretében alkalmazott oktatói segédszemélyzet szakmai magatartására vonatkozó kódex 8. cikkének b) és d) pontja.

³ Babeş-Bolyai Tudományegyetem keretében alkalmazott oktatói segédszemélyzet szakmai magatartására vonatkozó kódex 16. cikke.

cselekménynek vagy tettnek minősülnek. Hasonlóképpen, az egyetemi közösség minden ilyen tagjának tartózkodnia kell a szóbeli és fizikai agressziótól és a megalázó bánásmódtól mind az oktatás közvetlen kedvezményezettjei, mind az egyetemi közösség más tagjai esetében.

II. RÉSZ – AZ ALKALMAZÁS SZEMPONTJAI

11. cikk

A Babeş–Bolyai Tudományegyetem szintjén elfogadott intézkedések és eljárások

A Babeş–Bolyai Tudományegyetemen a diszkrimináció valamennyi formájának megszüntetése az alábbiak révén valósul meg:

- a) bármilyen diszkriminatív vagy zaklatási tett megelőzése, sajátos intézkedések bevezetése révén, beleértve egyes affirmatív (igenlő) cselekvéseket is, amelyek a hátrányos helyzetben lévő, az esélyegyenlőséget nem élvező személyek védelmére irányul;
- b) közvetítés (mediáció) a diszkriminatív vagy zaklatási cselekmények vagy tettek elkövetésekor kialakuló konfliktusok barátságos úton történő megoldása révén;
- c) a diszkriminatív vagy zaklatási viselkedés büntetése az egyetem Etikai bizottsága által előterjesztett panaszok következtében;
- d) támogatás és segítségnyújtás zaklatás és diszkrimináció esetén.

2.1. A DISZKRIMINATÍV CSELEKMÉNYEK MEGELŐZÉSE POZITÍV INTÉZKEDÉSEK BEVEZETÉSE RÉVÉN, A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK VÉDELME ÉRDEKÉBEN

12. cikk

A diszkriminatív és zaklatási tettek megelőzésére vonatkozó intézkedések

(1) A diszkriminatív és zaklatási tettek megelőzése elsősorban a diszkrimináció meglétének és megnyilvánulási formáinak tudatosítását feltételezi. Ennek érdekében, a Babeş–Bolyai Tudományegyetemen a következő eszközöket lehet felhasználni, a teljesség igénye nélkül:⁴

- a) a kisebbségben lévő csoportok történelméről és aktuális helyzetéről való tájékoztatás;
- b) önkéntes tevékenységekbe való bekapcsolódás, amelyeket olyan nem-kormányzati szervezetek rendeznek, amelyek a kisebbségek, a hátrányos helyzetben élő személyek vagy csoportok jogait és a diszkrimináció és a

⁴ Hogyan kell fellépni az egyetemi környezetben tapasztalt diszkrimináció ellen? <https://www.romaniacurata.ro/publicatii/ghid-pentru-promovarea-egalitatii-si-combaterea-discriminarii-in-universitati/>

zaklatás megszüntetését népszerűsítik, a megalapozó kritériumoktól függetlenül;

- c) erre a tematikára épülő előadások bevezetése azoknak a tantárgyaknak a keretében, amelyek a kutatómódszertanról és a kutatási etikáról szólnak;
- d) a diszkrimináció és zaklatás témájával kapcsolatos szemináriumok, workshop-ok megszervezése;
- e) olyan szakpolitikák fejlesztése és gyakorlatba ültetése, amelyek az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot hivatottak biztosítani a Babeş–Bolyai Tudományegyetem keretében;
- f) az esélyegyenlőséggel és az egyetemi közösség soraiban lévő diszkrimináció és zaklatás megszüntetésével kapcsolatos előírások népszerűsítése, hangsúlyt fektetve a diszkriminatív viselkedés és zaklatás megelőzésére és mediációjára, valamint azokra az értesítési eszközökre, amelyek az egyetemi közösség tagjainak rendelkezésére állnak;
- g) a tágabb értelemben diszkriminációmentes viselkedésformák (beleértve a zaklatást is) kialakításához való hozzájárulás az egyetemi közösség többi tagjával folytatott párbeszéd által;
- h) stratégiai partnerség kialakítása olyan intézményekkel vagy szervezetekkel, amelyek az esélyegyenlőség és a diszkriminációmentesség területén fejtik ki tevékenységüket, beleértve az egyetemi oktatók szakszervezeteit és a diákszervezeteket, egy toleránsabb környezet kialakításának érdekében;⁵
- i) a toleranciát és a sokféleséget népszerűsítő előadások beillesztése;
- j) az infrastruktúra és az oktatási erőforrások fejlesztése a fogyatékkal élő hallgatók számára, figyelembe véve azok sajátos szükségleteit;
- k) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem belső előírásai szabatoságának javítása a diszkriminatív esetek jelentéséhez és megoldásához kapcsolódóan.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem szintjén elfogadott támogató-affirmatív politikák sorában foglalnak helyet a romák és a sebezhető csoportokból származó egyéb személyek társadalmi inklúzióját támogató tevékenységek, elsősorban az államilag támogatott (tandíjmentes) helyek kiutalása révén, szociális ösztöndíjak és speciális kollégiumi szálláshelyek biztosítása által.

(3) Ugyanakkor a Babeş–Bolyai Tudományegyetem időszakos stratégiákat és cselekvési terveket jelölhet ki és fogadhat el a sebezhető csoportokból származó egyetemi közösségi tagok támogatása és védelme érdekében.

⁵ http://sar.org.ro/wp-content/uploads/2016/03/Policy-brief-73-cum-abordam-problema-discriminarii-in-mediul-universitar_v.-website.pdf

2.2. MEDIÁCIÓ EGYES DISZKRIMINATÍV CSELEKMÉNYEK VAGY TETTEK ELKÖVETÉSE NYOMÁN KIALAKULÓ KONFLIKTUSOKNAK BARÁTSÁGOS ÚTON TÖRTÉNŐ MEGOLDÁSA RÉVÉN

13. cikk

Panaszok és informális megoldások

(1) Egy sértett fél választhatja az előterjesztett panasz formális vagy informális jellegű megoldását. Az informális folyamat a diszkrimináció, a zaklatás vagy egyéb viselkedés megállítására összpontosít, anélkül, hogy formális kivizsgálás követné.

(2) Az informális jellegű megoldás eléréséhez különböző módszerek állnak rendelkezésre, amelyeket a sajátos körülményekhez kell igazítani. A módszerek magukban foglalhatják a következőket, de nem korlátozódnak csak ezekre: a sértett félnek nyújtott tanácsadás az adott helyzet közvetlen megközelítési módjával kapcsolatban; a sértett fél és az intézet támogatása a valódi vagy vélt probléma megoldásában, az intézet keretében hozott határozat közvetítése⁶ (mediációja) révén, vagy az adott helyzet megváltoztatásához való hozzájárulás révén, amelyben sor került a sértő viselkedésre; találkozó megszervezése a feltételezett elkövetővel, annak érdekében, hogy beszélni lehessen a diszkriminációmentességi útmutató által megkövetelt magatartási irányokról.

(3) Az informális megoldáshoz való folyamódás nem előzetes feltétele a formális határozati folyamat elindításának.

(4) Informális panasz esetén a gyanúsított személyt rendszerint nem értesítik a sértett fél cselekedetéről vagy személyazonosságáról ez utóbbi bejegyzése nélkül, mindazon esetek kivételével, amikor a körülmények ezt megkövetelik. Abban az esetben, ha a vádak megoldása informális módon történik, a diszkriminatív cselekmény feltételezett elkövetője ellen nem indítható fegyelmi intézkedés, és a vádak sem jegyzik be a diszkriminációval vádolt személy személyes dossziéjába vagy a hallgató fegyelmi dossziéjába.

14. cikk

A közvetítés (mediáció)

(1) A felek közvetítéshez (mediáció) folyamodhatnak a konfliktusok barátságos úton történő megoldásának módozataként, harmadik fél segítése által, a semlegesség,

⁶ A közvetítés (mediáció) soha nem alkalmazható olyan panaszok megközelítése vagy megoldása esetén, amelyek szexuális agresszióval vagy egyéb szexuális jellegű erőszakkal kapcsolatosak, és akik szexuális zaklatás áldozatai voltak, nem lesznek kötelezve az adott tettek elkövetőivel való szembesítésre.

a pártatlanság és a bizalmasság feltételei mellett. A mediáció abban az esetben hatékony, ha bizalmon alapszik, amelyet a felek megelőlegeznek a mediátornak, aki alkalmas a közöttük lévő tárgyalások megkönnyítésére, és képes támogatást nyújtani számukra a konfliktus megoldásában, a mindkét fél által elfogadható, hatékony és tartós megoldás elérése révén.

(2) A mediáció megvalósítható a Babeş–Bolyai Tudományegyetem ombudsmanjához, egy harmadik szakképzett személyhez, vagy az Egyetemen belüli szakképzett személyhez mint mediátorhoz való folyamodás révén. Az érintett feleknek jogukban áll egy vagy több mediátort szabadon kiválasztani, a mediációt pedig a felek szabadságának, méltóságának és magánéletének tiszteletben tartásával kell megvalósítani. A mediátornak meg kell próbálnia a felek eltérő álláspontjának részrehajlás nélküli közelítését, és állandó egyensúlyt kell biztosítani ezek között. A mediátor nem kényszerítheti rá a felekre a mediáció tárgyát képező konfliktus megoldását, és köteles a tevékenysége során tudomására hozott információk bizalmas kezelésére.

(3) Az oktatói segédszemélyzet tagjai között megjelenő esetleges konfliktusok mediációjának és elsimításának, valamint a csapatmunkának kedvező légkör megőrzésnek felelőssége az oktatói segédszemélyzet vezetőségére hárul.

2.3. A DISZKRIMINATÍV CSELEKMÉNYEK VAGY TETTEK BEJELENTÉSÉRE ÉS A DISZKRIMINATÍV VISELKEDÉS VAGY ZAKLATÁS MEGBÜNTETÉSÉRE VONATKOZÓ ELJÁRÁS

15. cikk

A bejelentés joga

(1) Az egyetemi közösség bármely tagjának jogában áll kifejezésre juttatni gondolatait vagy panaszt tenni diszkrimináció vagy zaklatás esetén, a megtorló intézkedésektől való félelem nélkül. Amennyiben az egyetemi közösség bármely tagjának diszkriminatív cselekményről vagy zaklatásról van tudomása, bátran tegyen erről azonnal bejelentést. Egy személynek nem kell (magának) a diszkrimináció vagy a zaklatás közvetlen célpontjának lennie, hogy azt jelenthesse.

(2) Ha az oktatószemélyzetnek vagy a szociális-adminisztratív személyzetnek diszkriminációra vagy zaklatásra vonatkozó panaszt nyújtanak be, vagy ilyen panaszt hoznak tudomásukra, az esetet azonnal ki kell vizsgálniuk. Bármely személy, aki úgy tartja, hogy ilyen cselekmény vagy tett áldozata volt, jogában áll, és arra buzdítjuk,

hogyan az incidensről tegyen bejelentést – a formális vagy informális – megoldásáért felelős személynek.

(3) A hallgatók ellen benyújtott panaszt, amely a hallgató magatartásának következménye, a Babeş-Bolyai Tudományegyetem Hallgatói Tanácsa (CSUBB) vezetőségi irodájának/az évfolyamvezető tanárnak/a dékáni hivatalnak és az egyetem Etikai bizottságának kell jelenteni.

(4) Mivel a jelen útmutató által érintett magatartás a viselkedési normák széles skáláját foglalhatja magába, egy adott eset legjobb megoldási módja is eltérő lehet, léteznek ugyanis olyan opciók, amelyek mindazok rendelkezésére állnak, akik úgy gondolják, hogy hasonló viselkedésnek voltak kitéve. Ezek az opciók több tényezőtől is függenek, beleértve a tett súlyosságát, a bemutatott bizonyítékok súlyát, az érintett bizalmassági fokot és a sértett fél által célul kitűzött eredményt.

16. cikk

A diszkriminatív cselekmények vagy tettek vagy a zaklatás jelentési eljárásának közös szempontjai

(1) Egy panasz megoldásának formális folyamata kivizsgálást von maga után. A körülmények függvényében informális és formális megoldási eljárásokhoz egyaránt lehet folyamodni. Függetlenül attól, hogy kezdeményezése informális vagy formális megoldási eljárás által történik, a panaszt azonnal be kell nyújtani. Az informális megoldáshoz való folyamodás nem fogja meghosszabbítani egy hivatalos panasz kezdeményezésének határidejét. Egy sértett fél bizonyos esetekben választhatja azt, hogy semmilyen intézkedést ne hozzon vagy egy későbbi időpontra halassza az eljárást, hogy névtelenségét megőrizhesse.

(2) A diszkriminatív vagy zaklatási esetek jelentésekor a Babeş-Bolyai Tudományegyetem mindazon törvényes intézkedéseket megteszi, amelyek az egyetemi közösség tagjainak védelmét biztosítják, és szavatolják az információk bizalmas kezelését, valamint a benyújtott panaszokkal kapcsolatos vizsgálatok lebonyolítását.

(3) Az erre feljogosított személyek révén a Babeş-Bolyai Tudományegyetem kötelezettséget vállal arra, hogy gyorsan, helyesen és érzékenyen, figyelmesen válaszoljon bármilyen diszkriminációval vagy zaklatással kapcsolatos bejelentésre vagy panaszra. Az eljárás lezárásakor a Babeş-Bolyai Tudományegyetem meg fogja tenni a megfelelő korrektív (kiigazító) intézkedéseket, a vizsgálat eredményével összhangban, hogy az ismétlődő viselkedést megelőzze, és hogy a sértett félre és/vagy a közösség egyéb tagjaira kifejtett hatásait helyreigazítsa.

17. cikk

A diszkriminatív esetek vagy a zaklatás bizonyítására vonatkozó közös szempontok

Az érdekelt személy (a diszkrimináció áldozata vagy egyszerűen a panaszt tevő fél) tényeket fog bemutatni, amelyek alapján a diszkrimináció valamely formája feltételezhető lehet, és arra a személyre, aki ellen a bejelentést megfogalmazták, az a feladat hárul, hogy bebizonyítsa, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértésére nem került sor. A diszkrimináció vagy zaklatás bármilyen módon való megoldására feljogosított személyek előtt, formális vagy informális panaszok esetén bármilyen bizonyító eszközre lehet hivatkozni, beleértve a hangfelvételeket és videofelvételeket vagy statisztikai adatokat, az alapvető jogok alkotmányos rendszerének és a törvényes előírásoknak a betartásával.

18. cikk

A megtorlás tiltása

(1) Ebben az összefüggésben a viktimizáció minden olyan megfélemlítési intézkedésre vonatkozik, amelyet olyan személy ellenében tesznek, aki jóhiszeműen gyakorolja a panasztételhez való jogát, vagy bármely hátrányos bánásmódra, amely a panasz vagy az illetékes szervekhez fordulás vagy a törvényes jogok, illetve az egyenlő bánásmód és a diszkriminációmentesség elvének megsértése miatti jogi eljárásra válaszul történik.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem tiltja az olyan személyekkel szembeni megtorlást, akik jelen útmutatóban meghatározott diszkriminációval vagy zaklatással kapcsolatos panaszok benyújtásának jogát jóhiszeműen gyakorolják, részt vesznek a diszkrimináció vagy a zaklatás kivizsgálásában, vagy tiltakozásukat fejezik ki egy állítólagos diszkrimináció, zaklatás vagy megtorló intézkedés ellen.

(3) A viktimizáció (megfélemlítés) vagy a megtorlás külön diszkriminatív tettet jelent, és kivizsgálásukra és szankcionálásukra az ezeket kiváltó panasz lényegétől függetlenül sor kerül.

19. cikk

A hamis vádolás tiltása és a diszkriminatív tett vagy a zaklatás állítólagos elkövetőjének védelme

(1) A kifogásolt tett tudatos és jelentős mértékű meghamisítása a panasztevő elleni fegyelmi intézkedések alkalmazását vonhatja maga után. Egy olyan panasz benyújtása, amely nem vezet valamely tiltott viselkedés megállapításához, önmagában nem jelenti a hamis panasz benyújtásának bizonyítékát.

(2) Abban az esetben, ha a vádakat nem sikerül bizonyítani, megfelelő intézkedésekre kerül sor a diszkriminatív tett vagy a zaklatás állítólagos elkövetője hírnevének helyreállítása érdekében, amennyiben ez az eljárás során kárt szenvedett.

2.3.1. Az egyetemi Etikai bizottság értesítése

20. cikk

(1) Bármely személy, az egyetemről vagy az egyetemen kívülről, megkeresést nyújthat be az egyetem Etikai bizottságának az egyetemi közösség tagjai által elkövetett kihágásokról a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexében foglalt előírásokkal szemben, valamint a 199/2023-as felsőoktatási törvény előírásaival szemben, beleértve azokat a cselekményeket vagy tetteket, amelyek jelen Útmutató, az országos és európai szintű joggyakorlat értelmezésében diszkriminatív vagy zaklatási cselekményeknek vagy tetteknek minősülnek.

(2) A feltételezett diszkriminatív jellegű cselekménynek vagy tettnek minősülő tényt a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexében foglalt előírások, valamint a 199/2023-as felsőoktatási törvény előírásai alapján kell kivizsgálni és szankcionálni.

2.3.2. Az Országos Diszkriminációellenes Tanács értesítése

21. cikk

Az Országos Diszkriminációellenes Tanács értesítésének módja

(1) Az Országos Diszkriminációellenes Tanács a diszkrimináció szakterületén működő állami hatóság, amely autonóm, jogi személyiséggel rendelkezik, és amely kezességet vállal a diszkriminációmentesség elvének betartásáért és alkalmazásáért. Az a személy, akit értékelése szerint diszkrimináció ért, értesítheti a Tanácsot a diszkriminatív cselekmény vagy zaklatás elkövetésének időpontjától számított egy évig, vagy attól az időponttól kezdődően, amikor annak elkövetése tudomására juthatott, és kérelmezheti a diszkriminatív cselekmények következményeinek elhárítását, és a diszkriminációt megelőző helyzet visszaállítását.

(2) A Tanácsnak címzett kérvénynek az alábbi kötelező adatokat kell tartalmaznia: az értesítést megfogalmazó személy család- és keresztnéve; az értesítést megfogalmazó személy címe és telefonszáma az ügy megoldásához szükséges további kiegészítő információk bekéréséhez, valamint az értesítésre adott válasz közléséhez; a panasz tartalma, amely részletesen összefoglalja a diszkriminatív tartott cselekményeket, és azokat a körülményeket, amelyek keretében a

cselekmények megtörténtek, továbbá a jelenlévő tanúkat és egyéb bizonyítékokat; a diszkriminációval vádolt személy azonosítási adatait (cím, esetleg telefonszám stb.), amelyek szükségesek lesznek az ő eléréséhez, hogy az Országos Diszkriminációellenes Tanács Igazgatótanácsa kihallgathassa, vagy amelyek a kiegészítő vizsgálatok során szükségesnek bizonyulhatnak; a panaszt benyújtó személy aláírását.

(3) Amennyiben az Országos Diszkriminációellenes Tanács megállapítja a diszkriminatív vagy zaklatási cselekmény vagy tett fennállását, annak elkövetőjével szemben szabálysértési szankciót szabhat ki.

(4) A megkülönböztetés valamennyi formájának megelőzéséről és büntetéséről szóló 137/2000. számú Kormányrendelet előírásai alapján szabálysértésnek minősül, többek között, ha egy személy vagy személyek csoportja esetén az oktatási rendszer valamennyi formájához, fokozatához és szintjéhez való hozzáféréseinek megtagadása egy bizonyos fajhoz, nemzetiséghez, etnikumhoz, valláshoz, társadalmi kategóriához vagy hátrányos helyzetű kategóriához való tartozás miatt következik be, illetve az érintett személyek meggyőződése, életkora, neme vagy szexuális irányultsága miatt; anélkül azonban, hogy ez az előírás korlátozná az oktatási egység vagy intézmény azon jogát, hogy elutasítsa egy olyan személy beiratkozását vagy felvételét, akinek ismeretei vagy korábbi eredményei nem felelnek meg a beiratkozásnál kért, az adott intézménybe való bejutással kapcsolatos követelményeknek vagy feltételeknek, mindaddig, amíg az elutasítást nem befolyásolja az érintett személy egy bizonyos fajhoz, nemzetiséghez, etnikumhoz, valláshoz, társadalmi kategóriához vagy hátrányos helyzetű kategóriához való tartozása, illetve annak meggyőződése, életkora, neme vagy szexuális irányultsága. Ugyanakkor, ezt az előírást nem lehet akként értelmezni, mint az oktatási egység vagy intézmény jogának korlátozása a vallásfelekezeti személyzet képzése esetén, amikor olyan személy beiratkozását utasítják el, akinek felekezeti státusa nem felel meg az illető intézménybe való bejutás meghatározott feltételeinek.

(5) A megkülönböztetés valamennyi formájának megelőzéséről és büntetéséről szóló 137/2000. számú Kormányrendelet előírásai alapján szabálysértésnek minősül, ha egy személy gazdasági tevékenységben való részvétele vagy egy szakma szabad kiválasztása és gyakorlása egy bizonyos fajhoz, nemzetiséghez, etnikumhoz, valláshoz, társadalmi kategóriához, illetve meggyőződéshez, nemhez vagy szexuális irányultsághoz való tartozáshoz, életkorhoz vagy hátrányos helyzetű kategóriához való tartozás feltételeihez kötött, azon esetek kivételével, amikor a törvény engedélyezi az eltérő bánásmódot, továbbá szabálysértésnek minősül valamely személy diszkriminálása az alábbiak

vonatkozásában: a munkaviszony befejezése, felfüggesztése, módosítása vagy megszüntetése; a szolgálati, munkahelyi vagy alkalmazotti jogkörök megállapítása vagy módosítása; szakmai képzés, továbbképzés, átképzés és előmenetel; fegyelmi intézkedések alkalmazása; szakszervezetbe való belépés joga és a szakszervezet által biztosított előnyökhöz való hozzáférés; bármilyen egyéb feltétel a munka elvégzésével kapcsolatban, az érvényben lévő törvényeknek megfelelően. Jelen útmutató 2. cikkének (3) bekezdése megfelelő módon alkalmazható.

(6) A megkülönböztetés valamennyi formájának megelőzéséről és büntetéséről szóló 137/2000. számú Kormányrendelet 2. cikk (1) bekezdésében meghatározott kritériumok szerinti bármilyen megkülönböztetés, amely valamennyi technikai-adminisztratív, tudományos, döntéshozatali és végrehajtási folyamat szintjén megtalálható, fegyelmi vétségnek vagy a felsőoktatási intézmények etikai és szakmai szabályaitól való eltérésnek minősül, és a törvény értelmében polgári, közigazgatási vagy büntetőjogi felelősségre vonást von maga után.

2.3.3. Az ítélőbíróság értesítése

22. cikk

A bíróság értesítésének módja

(1) Az a személy, akit értékelése szerint diszkrimináció ért, a közjog értelmében keresetet terjeszthet elő az illetékes bíróságnak a kártérítés megítélése és a diszkriminációt megelőző helyzet visszaállítása vagy a diszkrimináció által teremtett helyzet érvénytelenítése céljából. A kereset benyújtásakor nem kell igazságügyi bélyegilletéket fizetni, és nem szükséges az Országos Diszkriminációellenes Tanács értesítése.

(2) A keresetindítás határideje a diszkriminatív cselekmény vagy zaklatás elkövetésének időpontjától számított 3 év, vagy az az időpont, amikor az érdekelt személy tudomására juthatott annak elkövetése.

(3) Az emberi jogok védelmét nyomon követő szakszervezetek vagy civil szervezetek, valamint egyéb jogi személyek, amelyeknek törvényes érdeke az esélyegyenlőség, valamint a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása, a diszkriminációt elszenvedett személyek kérésére az adminisztratív eljárások keretében képviselhetik vagy segítséget nyújthatnak ezeknek a személyeknek.

2.3.4. A diszkriminatív tettek vagy a zaklatás jelentésének további módozatai

23. cikk

Fellebbezések és fellebbezési bizottságok

(1) Bármely személy, akit értékelése szerint igazságtalanság ért törvényes jogait illetően az Egyetemen lezajlott versenyeljárás eredményeként, fellebbezéssel fordulhat a törvény vagy a belső jogszabályok alapján kijelölt fellebbezési bizottságokhoz. Abban az esetben, ha nem léteznek különleges törvényes vagy belső jogszabályok, a fellebbezést a petíciókra vonatkozó közjog alapján kell benyújtani.

(2) A fellebbezés tárgya lehet a versenyre vonatkozó szabályozások megsértése, valamint összeférhetetlenség vagy érdekkonfliktus által meghatározott helyzetek, amelyek a panasztevő vagy valamely jelölt diszkriminálásához vezettek.

(3) A fellebbezési bizottságoknak, valamint a fellebbezéssel megkeresett egyéb illetékes egyetemi szervezeteknek valamennyi bejelentett szempontot meg kell vizsgálniuk, és kizárólag objektív kritériumok alapján hozhatnak elutasító vagy elfogadó jellegű határozatokat. A bizottság tagjai közötti véleménykülönbség esetén a tagok szavazathoz fognak folyamodni az előírt eljárásoknak megfelelően, illetve, amennyiben nem léteznek előírt eljárások, saját döntéseiknek megfelelően.

(4) A fellebbezési bizottságok megoldásait meg lehet támadni a közigazgatási bíróságon, a különleges törvény által előírt határidők, feltételek és illetékesség betartása mellett.

2.4. SEGÍTSÉGNYÚJTÁSI ÉS TÁMOGATÁSI INTÉZKEDÉSEK DISZKRIMINÁCIÓ VAGY ZAKLATÁS ESETÉN

24. cikk

Segítségnyújtási intézkedések diszkrimináció vagy zaklatás esetén

(1) A BBTE Etikai Bizottsága képviselőinek felelősségébe tartozik, hogy méltányos határidőn belül válaszoljanak a BBTE diszkriminációellenes politikájával kapcsolatban felmerülő kérdésekre.

(2) A Diszkriminációellenes útmutató gyakorlatba ültetéséért az egyetemi etikai bizottság felel. A bizottsági kapcsolattartó személy a következő segítségnyújtást ajánlhatja fel:

a) információt szolgáltat egy panasz benyújtásának/iktatásának módjáról, az egyetem keretében vagy a törvényt végrehajtó hatóságoknál;

b) az érintett személyt egyéb védelmi és támogatási formák felé irányítja, mint amilyen az áldozatok nyilvános támogatása, egészségügyi és tanácsadási szolgáltatások, egyéb lehetőségek;

c) az egyetem tanácsadási és pszichológiai támogatási szolgáltatásai, a helyi és országos civil szervezetek és a jogi képzettséggel rendelkező személyek rendelkezésre állnak, hogy bizalmas jellegű támogatást nyújtsanak az egyetem hallgatóinak, oktatóinak és oktatói segédszemélyzetének, a törvény feltételei mellett. Ők azonnali és hosszú távú segítséget is nyújthatnak a személyeknek.

25. cikk

Támogató személyek

(1) A panasztevőt és a diszkriminatív cselekmény feltételezett elkövetőjét is támogathatja és/vagy segítheti egy személy (támogató személy) a kivizsgálás alatt lévő panasz megvitatásáért felelős személyekkel való valamennyi találkozás során. Ez a támogató személy lehet a szakszervezet képviselője, egy barát, egy családtag vagy egy ügyvéd. Minden személyt titoktartási kötelezettség terhel a diszkrimináció vagy a zaklatás cselekményével vagy tényével, a követett eljárással és a felülvizsgálati területben megvitatott kérdésekkel kapcsolatban, és nem hozhat nyilvánosságra olyan információt, amely lehetővé tenné a magát áldozatnak tekintő személynek vagy annak a személynek az azonosítását, aki ellen a panaszt benyújtották.

(2) A segítséget nyújtó személyek részt vehetnek az elemző bizottsággal való találkozókon, de nem engedélyezett számukra, hogy aktívan bekapcsolódjanak a kivizsgálási folyamatba; ez alól kivételt képeznek azok a helyzetek, amikor a panasztevő vagy a diszkriminatív tett feltételezett elkövetője fordítói segítséget kérmez, hogy hatékonyabban kommunikálhasson a kivizsgálás alatt lévő panasz megvitatásáért felelős személlyel. Az érvényben lévő törvényes előírásoknak megfelelően az ügyvédnek jogában áll a fél támogatása.

(3) A támogató személy hiánya nem elegendő indok a kivizsgálási folyamat elhalasztására.

**ZÁRÓ MEGJEGYZÉSEK: A DISZKRIMINÁCIÓMENTESSÉGI NYILATKOZAT
(NON-DISCRIMINATION DISCLAIMER) HASZNÁLATÁRA VONATKOZÓ
PONTOSÍTÁSOK**

Az Egyetemhez tartozó bármely részleg, amely diszkriminációellenes anyagokat tesz közzé, az alábbi diszkriminációellenes nyilatkozatot fogja használni: *„A Babeş–Bolyai Tudományegyetem olyan intézmény, amely támogatja az esélyegyenlőséget és elítéli a diszkriminációt.”*

MELLÉKLETEK

A Mellékletek jelen Útmutató szerves részét képezik.

- 1. Melléklet:** *Az antiszemitizmusra vonatkozó magatartási kódex*
- 2. Melléklet:** *A nemi alapú zaklatás és a munkahelyi zaklatás megelőzésére és leküzdésére vonatkozó útmutató*
- 3. Melléklet:** *Az idegengyűlölet, a radikalizálódás és a gyűlöletbeszéd megelőzésére és szankcionálására vonatkozó magatartási kódex*

AZ ANTISZEMITIZMUSRA VONATKOZÓ MAGATARTÁSI KÓDEX

ELŐSZÓ

Az egyetem elkötelezett egy olyan befogadó (inkluzív) kultúra előmozdítása mellett, amely ösztönzi az egyenlőséget, az értékek sokszínűségét, és olyan társadalmi, munka- és tanulási környezetet működtet, amelyben az alkalmazottak és a hallgatók jogainak és méltóságának tiszteletben tartása biztosítva van.

Az egyetem elismeri, hogy az antiszemitizmus és annak megnyilvánulási formái ellentétben állnak ezzel az elkötelezettséggel. Történelmi szempontból az antiszemitizmus megnyilvánulásai megmutatták, hogy az előítélet és az intolerancia milyen mértékben vezethet szisztematikus zaklatáshoz és diszkriminációhoz. Az európai zsidó közösség tagjai még ma is naponta válnak a sztereotípiák, a sértegetések és a folyamatos fizikai erőszak áldozataivá.

Az egyetem elkötelezett amellett, hogy a jó gyakorlatok terepe legyen azáltal, hogy szabályozza az antiszemita incidensek esetén alkalmazandó eszközöket, hogy felhívja a hallgatók és az alkalmazottak figyelmét erre a kérdésre, példát mutatva az egész társadalom számára.

1. cikk

(a) Az egyetemi közösség minden tagja, gyakornokok, önkéntesek vagy harmadik felek, akik kapcsolatban állnak a Babeş–Bolyai Tudományegyetemmel, jelen rendelet hatálya alá tartoznak, és kötelesek azt tiszteletben tartani.

(b) Jelen szabályzat megsértése az egyetemen belül és kívül elkövetett antiszemita cselekményekért vagy tettekért az egyetemi közösség tagjainak, az egyetemi hallgatóknak és gyakornokoknak, az önkénteseknek és harmadik feleknek a felelősségre vonásával jár. Ezek a cselekmények vagy tettek a BBTE Chartája diszkriminációmentességre vonatkozó rendelkezéseinek megsértését is jelentik.

(c) A rendelkezésre álló hazai jogorvoslati lehetőségek kimerítésére is figyelemmel mindenik fél fenntartja a bírósághoz való fordulás jogát.

2. cikk. Az antiszemitizmus meghatározása

Az egyetem antiszemitizmusra vonatkozó politikája értelmében az Egyetem az antiszemitizmusnak a Nemzetközi Holokauszt Emlékszövetség (IHRA) 31 tagállama által elfogadott, jogi szempontból nem kötelező érvényű munkadefinícióját alkalmazza: „Az antiszemitizmus a zsidók olyan megítélése, amely a velük szembeni gyűlölet kifejezéseként nyilvánulhat meg. Az antiszemitizmus verbális és fizikai megnyilvánulásai zsidó vagy nem zsidó személyekre és/vagy e személyek vagyonára, a zsidó közösségi intézményekre és vallási létesítményekre irányulnak.”
[„*Antisemitism is a certain perception of Jews, which may be expressed as hatred toward Jews. Rhetorical and physical manifestations of antisemitism are directed toward Jewish or non-Jewish individuals and/or their property, toward Jewish community institutions and religious facilities.*”]

3. cikk. Az egyetem felelőssége

(a) Az egyetem felelőssége, hogy olyan környezetet biztosítson, amely tiszteletben tartja a kulturális sajátosságokat, amely mentes a sztereotípiáktól, az intoleranciától és a diszkriminációtól. Az egyetem elismeri, hogy az antiszemitizmus a megkülönböztetés ilyen formája.

(b) Az antiszemita cselekmények legjobb kezelése és ellensúlyozása érdekében az Egyetem képzési lehetőségeket biztosít az oktatók és más alkalmazottak számára az antiszemitizmusról és a zsidó közösség tapasztalatairól való felvilágosítás érdekében.

(c) Az Etikai Bizottság tagjai számára kötelező a speciális képzés. Minden tagnak részt kell vennie egy, az antiszemitizmusról és a zsidó közösség tapasztalatairól szóló képzésen.

(d) Az Egyetem lehetőségeihez mérten képzési lehetőségeket biztosít a hallgatók számára.

4. cikk: Panaszok és szankciók

(a) Az antiszemita jellegű megkülönböztetés, zaklatás vagy rágalmozás áldozatává vált, illetve antiszemita beszéd vagy magatartás (a 2. cikkben meghatározottak szerint) szemtanúivá vált alkalmazottakat és egyetemi hallgatókat ösztönözzük, hogy jelentsék ezeket, és kérjenek segítséget a diszkriminációmentességi útmutatóban foglalt panaszokra vonatkozó eljárásoknak megfelelően.

(b) A hatályos eljárásokkal összhangban a bizonyított jogsértés következményeit a jogsértés súlyosságának megfelelően határozzák meg. A következmények a bocsánatkéréstől és a sértés megismétlődésének kizárására vonatkozó kötelezettségvállalástól a fegyelmi intézkedésig, az elbocsátásig, felfüggesztésig vagy kizárásig terjednek, de nem korlátozódnak csak ezekre. Az alkalmazandó szankciókat a diszkriminációmentességi útmutató 25. cikke részletezi.

(c) Az Etikai Bizottságot arra ösztönzik, hogy az esetek kiértékelése során egyeztessen a megfelelő civil társadalmi szervezetekkel.

A NEMI ALAPÚ ZAKLATÁS ÉS A MUNKAHELYI ZAKLATÁS MEGELŐZÉSÉRE ÉS LEKÜZDÉSÉRE VONATKOZÓ ÚTMUTATÓ

1. cikk

(1) Ez az útmutató a 2023. október 12-i 970-es számú Kormányhatározattal jóváhagyott, *A nemi alapú zaklatás, valamint a munkahelyi erkölcsi zaklatás megelőzéséről és leküzdéséről* szóló módszertant ülteti át, és megfelelően kiegészül a Diszkriminációmentességi útmutatóval és A nemek közötti egyenlőségről szóló, a BBTE szintjén elfogadott útmutatóval, amelyek pontosítják az alkalmazandó jogi keretet.

(2) Ezt az útmutatót azzal a céllal fogadták el, hogy biztosítsák az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot a foglalkoztatás területén, hogy kifejezetten elismerjék minden állampolgár jogát az emberi méltóság egyenlő tiszteletben tartásán alapuló, erőszak és zaklatás nélküli, optimális munkakörnyezethez, valamint hogy ösztönözzék és fenntartsák a kölcsönös tiszteleten és méltóságon alapuló munkakultúrát, valamint egy olyan légkört, amelyben a bizalom, az empátia, a megértés és a szakmaiság uralkodik.

(3) Ezen irányelvek elfogadásával és rendelkezéseinek végrehajtásával az egyetem vállalja, hogy minden munkavállaló számára biztonságos környezetet biztosít, amely mentes a faji, nemzetiségi, etnikai, nyelvi, vallási, társadalmi kategóriába sorolt, hitvalláson, nemén, szexuális irányultságon, életkoron, fogyatékonyságon, krónikus, nem fertőző betegségen, HIV-fertőzésen alapuló megkülönböztetéstől (tágan értelmezve, beleértve a zaklatást is), hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozás vagy bármely más olyan kritérium alapján, amelynek célja vagy hatása az emberi jogok és alapvető szabadságjogok vagy a törvény által elismert jogok elismerésének, használatának vagy egyenlő feltételek mellett történő gyakorlásának korlátozása vagy eltörlése politikai, gazdasági, társadalmi és kulturális téren vagy a közélet bármely más területén.

2. cikk

(1) A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosítása alapvető fontosságú, és a férfiak és nők közötti hatalmi viszonyok bármilyen megnyilvánulási

formája szigorúan tilos, mivel az sérti az emberi méltóságot, és megfélemlítő, ellenséges, bomlasztó, megalázó vagy sértő környezetet teremt.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem zero tolerancia politikát alkalmaz a nemi alapú zaklatással, a munkahelyi zaklatással és a pszichológiai erőszakkal szemben (a 199/2023-as Törvény értelmében), minden incidenst komolyan, azonnal és bizalmasan kezel, és kivizsgál minden zaklatással kapcsolatos állítást. A panaszok kivizsgálásának teljes folyamata során minden érintett személyt meghallgatnak és tisztelettel és figyelemmel kezelnek, a munkavállalók védelme érdekében a személyazonossági adatok védelme mellett.

(3) Az erkölcsi zaklatás és a nemi alapú zaklatás ellentétes az egyenlő bánásmód elvével, és diszkriminációnak minősül. A diszkrimináció ezen formái nemcsak a munkahelyen fordulnak elő, hanem a foglalkoztatáshoz, a szakképzéshez és a szakmai előmenetelhez, valamint az oktatási programokhoz való hozzáférés terén is. Ezzel összefüggésben az országos joggal és joggyakorlattal összhangban intézkedésekre van szükség a megkülönböztetés valamennyi formája elleni küzdelem érdekében a foglalkoztatáshoz, a szakképzéshez és a szakmai előmenetelhez, valamint az oktatási programokhoz való hozzáférés terén is.

(4) Bármely személyt, akiről kiderül, hogy zaklatott egy másik személyt, fegyelmi szankciókkal kell sújtani, amelyek magukban foglalhatják a munkaviszony megszüntetését is. A fegyelmi szankciók alkalmazása az 53/2003-as számú törvény – a későbbi módosításokkal és kiegészítésekkel újraközölt Munka Törvénykönyve –, illetve az Egyetemi etikai és deontológiai keretkódex rendelkezéseivel összhangban történik.

3. cikk

(1) A munkahelyi nemi alapú vagy erkölcsi zaklatás esete a zaklatás lefolyásától függően több különböző helyzetből állhat. A magát áldozatnak tekintő személynek lehetősége van arra, hogy az alábbi szempontok vonatkozásában panaszt tegyen, illetve feljelentést nyújtson bármelyik ilyen helyzetben:

a) véleménykülönbségek, enyhe személyközi konfliktusok kialakulása, amelyek az érintettek szintjén megoldhatók, de amelyek elfajulhatnak, amennyiben nem oldódnak meg;

b) a feszültség fokozatos felgyülemzése egy személy vagy személyek egy csoportja által egy másik személy ellen tanúsított rendszeres/ismétlődő agresszív magatartás révén;

c) a feszültség felfokozott állapota, amely a munkáltató/vezető képviselőinek beavatkozását igényli a konfliktus mediálása céljából, hogy megakadályozzák annak elmergesedését;

d) megbélyegzés és/vagy szociális elszigetelődés a munkahelyen, elbocsátás vagy az áldozat munkahelyi felmondásra kényszerítése.

(2) Az áldozat panaszt vagy feljelentést tehet az Egyetemi Etikai Bizottságnál írásban, holografikus (kézi aláírással) vagy elektronikusan, de az áldozat által vállalt aláírással, személyazonosító adatainak védelmét tiszteletben tartva, az áldozat védelme érdekében, vagy szóbeli feljelentést tehet, amelynek során jegyzőkönyv készül. Kivételes esetben a zaklatás nyilvánvaló bizonyítékát tartalmazó névtelen bejelentéseket is figyelembe veszik. Ebben az esetben az Etikai Bizottság önbejelentési eljárása alkalmazhatóvá válhat, vagy a panaszt a Babeş–Bolyai Tudományegyetem ombudsmanja elemezheti.

(3) A nemi alapú zaklatás és munkahelyi zaklatás áldozata által követhető lépések az alábbiak:

a) közvetlenül a feltételezett zaklatóhoz fordulhat, vagy ha az áldozat nem tud közvetlenül a feltételezett zaklatóhoz fordulni, akkor a feltételezett zaklató hierarchikus felettesét tájékoztathatja a nem kívánt és zavaró magatartásról;

b) törekszik az ügy békés rendezésére;

c) tájékoztatja az Etikai bizottságot a 199/2023-as számú törvény értelmében vett rendszeres/ismétlődő nemi alapú zaklatásról, munkahelyi erkölcsi zaklatásról és pszichológiai erőszakról;

d) az ügy bíróság elé terjesztése.

4. cikk

(1) Az útmutató rendelkezései az egyetemi közösség minden tagjára vonatkoznak.

(2) A zaklatás előfordulhat mind a különböző nemű, mind az azonos nemű személyek között. Azokban a helyzetekben, amikor a munkahelyi jogi, etikai és szakmai magatartással ellentétes, a címzett által nem kívánt vagy nem szívesen fogadott cselekmények történnek, a diszkriminációellenes útmutatóban meghatározott intézkedéseket kell elrendelni.

(3) A zaklatás a hatalmi viszonyok megnyilvánulása, és előfordulhat a munkahelyi egyenlőtlen kapcsolatokban is, például a vezetőség és a munkavállalók között, de nem kizárólagosan. A hatalmi viszonyok sokféle formát ölthetnek, és kifinomultan is megnyilvánulhatnak, horizontálisan (egy hasonló hierarchikus pozícióban lévő munkavállaló által) vagy vertikálisan (egy hierarchikus felettes által egy beosztottal szemben vagy egy beosztott által egy hierarchikus felettséssel szemben).

(4) A 199/2023-as számú Törvény értelmében a pszichológiai erőszak - zaklatás (bullying) olyan fizikai, verbális, kapcsolati és/vagy internetes cselekmény vagy cselekménysorozat, amelyet nehezen elkerülhető szociális környezetben, szándékosan, hatalmi egyensúlyhiány keretében követnek el, és amely a méltóság elleni támadást vagy megfélemlítő, ellenséges, bomlasztó, megalázó vagy sértő légkör megteremtését eredményezi, és amely egy személy vagy személyek csoportja ellen irányul, és kiterjed a diszkrimináció és a társadalmi kirekesztés szempontjaira, amelyek kapcsolódhatnak egy adott fajhoz, nemzetiséghez, etnikai csoporthoz, valláshoz, társadalmi kategóriához vagy hátrányos helyzetű csoporthoz való tartozáshoz, vagy meggyőződéshez, nemhez vagy szexuális irányultsághoz, személyes jellemzőkhöz, az oktatási intézményekben és az oktatásra és szakképzésre szolgáló valamennyi helyiségben megnyilvánuló magatartáshoz.

(5) Tilos mindenfajta zaklatás a munkahelyen és azon kívül is, a különböző rendezvényeken, munkahelyi kiszállásokon, képzéseken vagy konferenciákon való részvétellel kapcsolatban, beleértve az intézmény kedvezményezettjeivel való kapcsolatokat is.

5. cikk

(1) A zaklatás nemkívánatos viselkedés, beleértve a szexuális jellegű viselkedést is, amely miatt egy személy megsértettnek, megalázottnak vagy megfélemlítettnek érzi magát. Ide tartoznak azok a helyzetek, amikor egy személytől szexuális tevékenységet követelnek meg az adott személy foglalkoztatásának, szakmában való előléptetésének vagy vizsgáztatásának feltételeként, valamint azok a helyzetek, amelyek ellenséges, megfélemlítő vagy megalázó környezetet teremtenek.

(2) Munkahelyi pszichés zaklatásnak minősül a munkavállalóval szemben egy másik munkavállaló, aki a hierarchikus felettesének minősül, egy beosztottja és/vagy egy hierarchikusan hasonló beosztású munkavállaló által a munkaviszonnyal összefüggésben tanúsított olyan magatartás, amelynek célja vagy hatása a munkafeltételek rontása a munkavállaló jogainak vagy méltóságának megsértésével, testi vagy lelki egészségének károsítása vagy szakmai jövőjének veszélyeztetése, és amely az alábbi formák bármelyikében megnyilvánul: a) ellenséges vagy nemkívánatos magatartás; b) szóbeli megjegyzések; c) tettek vagy gesztusok;

(3) A munkahelyi zaklatás minden olyan magatartás, amely rendszeres jellegénél fogva alkalmas arra, hogy sértse a munkavállaló vagy a munkavállalók csoportjának méltóságát, testi vagy lelki épségét, ezáltal veszélyeztetve a munkájukat vagy rontva a munkakörnyezetet, beleértve a stresszt és a fizikai kimerültséget is.

(4) A zaklatás több incidenst és/vagy ismétlődő jellegű cselekményeket foglal magába, amelyek fizikai, verbális és nem verbális zaklatásnak minősülnek. A nem konszenzuson alapuló magatartás bármely formája tilos.

A munkahelyi zaklatásnak minősülő magatartás vagy viselkedés példái többek között a következők:

1. Fizikai magatartás: nem kívánt, ismétlődő fizikai érintkezés (a test nem megfelelő érintése), fizikai erőszak (beleértve a szexuális agressziót), a munkahellyel vagy az oktatási folyamattal kapcsolatos fenyegetések vagy jutalmak alkalmazása szexuális szívésségért cserébe.

2. Szóbeli megnyilvánulás: az egyetemi közösség valamely tagjának külsejére, korára vagy magánéletére vonatkozó megjegyzések, szexuális megjegyzések, szexuális történetek és viccek, szexuális közeledés, ismételt és nemkívánatos szociális meghívások randevúra vagy fizikai intimitásra, az illető nemével vagy egyéb jellemzőivel kapcsolatos sértések, túlzottan bizalmas megjegyzések, megalázó, lealacsonyító, szexuálisan egyértelmű üzenetek küldése telefonon, e-mailben vagy bármely más kommunikációs eszközön keresztül, ha azok szisztematikusan/ismételten történnek, és ha azok célja, hogy fizikai, pszichológiai, szexuális sérülést okozzanak, vagy valószínűsíthetően eredményezzenek.

3. Nem verbális viselkedés: szexuálisan ingerlő vagy szexuálisan egyértelmű anyagok megjelenítése; szexuálisan ingerlő gesztusok, fütyülés, bámulás, ha szisztematikusan/ismételten történik.

4. Egyéb magatartásformák:

- sértő vagy illetlen anyagok bemutatása vagy terjesztése;
- célozgatás, sértegetés vagy obszcén vagy szexista/rasszista/homofób utalás, sértegetés vagy megjegyzések rendszeres/ismételt módon;
- sértő kifejezések használata egy fogyatékossgal élő személy leírásában vagy egy fogyatékossgal élő személy kigúnyolása;
- egy személy fizikai megjelenésére vagy jellemére vonatkozó olyan megjegyzések, amelyek alkalmasak arra, hogy kellemetlenséget vagy fájdalmat okozzanak;
- nemkívánatos figyelem, például kémkedés, állandó követés, kötekedés, túlzottan bizalmaskodó viselkedés vagy nemkívánatos szóbeli vagy fizikai figyelem;
- ismételt telefonhívások, szöveges üzenetek, e-mailek, közösségi oldalakon küldött üzenetek, faxok vagy levelek, amelyek szexuálisan célozgatóak, ellenségesek vagy sértik az illető magánéletét;

- indokolatlan, nemkívánatos vagy folyamatos kérdések egy személy korára, családi állapotára, magánéletére, érdeklődési körére vagy szexuális irányultságára vonatkozóan, vagy hasonló kérdések egy személy faji vagy etnikai származására vonatkozóan, beleértve a személy kultúráját vagy vallását;
- nemkívánatos szexuális közeledés, ismételt randevúkérés vagy fenyegetések;
- arra vonatkozó javaslatok, hogy szexuális szívességekkel előléptethetik vagy vizsgáztathatják az illetőt, vagy amennyiben nem tesz eleget ezeknek, akkor a karrierje veszélybe kerülhet;
- viccek, szexuális felhangú viccek, amelyek miatt valaki kényelmetlenül érzi magát;
- állandó közeledés a különböző közösségi oldalakon és obszcén tartalmak vagy szexuális megjegyzések tartós használata az online beszélgetések során; telefonszámok átvétele a közös kommunikációs csoportokból és üzenetekkel való későbbi zaklatás (WhatsApp, Facebook stb.);
- a személy megtámadása vagy az áldozat megakadályozása abban, hogy kifejezze magát (a személyt félbeszakítják, megpróbálják megfélemlíteni, megfenyegetik, tárgyként kezelik, nem pedig a beszélgetés alanyaként, az agresszor negatív, elnyomó módon szólítja meg stb.);
- a kollégák előtt megvetéssel bánnak vele, és a hírnevét támadják (rossz vicceket mondanak, pletykákat terjesztenek, megkísérlik megalázní az illetőt stb.); a többi alkalmazottól való rendszeres elszigetelés (kizárás a csoportos megbeszélésekről, hivatalos vagy informális csoportmegbeszélésekről, indokolatlan költöztetés az irodából, a munkahelyről stb.);
- szakmai lejárata a nyilvánosság előtt vagy a magánéletben (nem ismerik el az elért eredményeit, támadják a méltóságát, integritását, hitelességét és hozzáértését, az agresszor úgy állítja be, mint aki megérdemli ezt a fajta viselkedést stb.)

5. Példák azokra a magatartásokra, amelyek legitimek a munkavállalóval való viszonyban, a munkáltató hatáskörébe tartoznak, és nem minősülnek zaklatásnak:

- közvetlenül felügyeli a munkavállalókat, beleértve a teljesítményelvárások meghatározását és a munkateljesítményre vonatkozó visszajelzéseket is;

- lépéseket tesz a teljesítménybeli hiányosságok kijavítására, például a munkavállalót teljesítményjavítási terv követésére állítja rá;
- fegyelmi intézkedéseket hoz a jogszabályi követelmények keretein belül;
- utasításokat ad a feladatokkal, a munkavégzés módjával és idejével kapcsolatban;
- frissítéseket vagy jelentéseket kér;
- jóváhagyja vagy elutasítja a szabadidőre vonatkozó kérelmeket.

6. cikk

(1) A diszkriminációmentességi útmutató tartalmazza az összes szükséges eszközt annak biztosítására, hogy a kötelességszegés minden esetét jelentsék és kezeljék, anélkül, hogy kizárólag a munkavállalók formális vagy informális panaszaira hagyatkoznának;

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetemen a zaklatásra utaló eseteket a lehető legnagyobb komolysággal vizsgálják ki, és a hatályos jogi szabályoknak megfelelően jelentik. A munkavállalókat az általuk feltárt helyzetekben meghallgatják, mindenféle kényszerítés nélkül, a tényállás közlése érdekében, a bemutatott helyzeteket bizalmasan és kellő figyelemmel elemzik.

(3) Minden munkavállalót, akit igazoltan zaklatásért bűnösnek találnak, a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően büntetni kell.

(4) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai Bizottsága létrehoz egy nyilvántartást, ahol a zaklatással kapcsolatos panaszokat/bejelentéseket nyilvántartásba veszik. A nyilvántartás tartalmazza a nyilvántartási számot, a zaklatás fázisát, valamint az azonosított megoldásokat.

7. cikk

(1) Az egyetemi Etikai Bizottság jogosult kivizsgálni minden zaklatási esetet.

(2) A Bizottság a következő feladatokat látja el:

1. biztosítja, hogy az egyetemi közösség minden tagja tájékoztatást kapjon a hatályos irányelvekről és jogszabályokról;
2. támogatást és tanácsadást nyújt az egyetemi közösség zaklatási incidens által érintett tagjainak, a feltárt helyzetek bizalmas kezelése és kellő gondossággal történő elemzése mellett. Ilyen esetekben ajánlott az egyetemi ombudsmanhoz fordulni;
3. foglalkozik az egyetemi közösség tagjai által a helytelen viselkedés eseteivel kapcsolatban benyújtott hivatalos panaszokkal; a nem hivatalos panaszokat az egyetemi ombudsmanhoz utalják;

4. éves jelentés készítésével jelenti az intézményvezetőnek/munkáltatónak a tudomására jutott valamennyi zaklatási esetet;

5. együttműködik az egyetemi közösség tagjaival minden olyan helyzetben, amikor a zaklatási ügy megoldása szempontjából fontos információk szolgáltatására kérik őket.

8. cikk

(1) Az informális eljárás magában foglalja azt a lehetőséget, hogy az áldozat lehetőség szerint tájékoztassa a feltételezett zaklatót arról, hogy nemkívánatosnak és zavarónak érzékeli a viselkedését. A zaklatás előfordulhat egyenlőtlen kapcsolatokban, pl. vezetői és végrehajtói beosztásban lévő személyek között, vagy tanár és hallgató között. Előfordulhatnak olyan helyzetek is, amikor az áldozatnak nincs lehetősége arra, hogy a feltételezett zaklatót tájékoztassa, hogy a szóban forgó viselkedést nemkívánatosnak és zavarónak érzékeli, például, ha a feltételezett zaklató a zaklatási esetek kezelésére kijelölt személy vagy az áldozat felettese.

(2) Szabály szerint, ha az áldozat nem tud közvetlenül a feltételezett zaklatóhoz fordulni, akkor a feltételezett zaklató hierarchikus feletteséhez fordul a nemkívánatos és zavaró magatartással kapcsolatban. Közölheti a problémákat egy másik vezetői képviselővel, munkáltatói, munkavállalói vagy szakszervezeti képviselővel is, aki az áldozatot a Babeş-Bolyai Tudományegyetem által felajánlott támogatási mechanizmusokhoz és szolgáltatásokhoz irányítja. Ebben az összefüggésben ezek a személyek gondoskodnak arról, hogy az áldozat megfelelő tájékoztatást kapjon, hogy a probléma informális megoldásának választása ne zárja ki annak lehetőségét, hogy az áldozat hivatalos megoldást is kíváncsi, amennyiben a zaklatás folytatódik.

9. cikk

(1) A hivatalos eljárás részeként az egyetemi Etikai Bizottság, amelyhez zaklatással kapcsolatos panasz/bejelentés érkezik, az alábbiak szerint jár el:

1. nyilvántartásba veszi a panaszt/ beadványt és a releváns információkat;
2. gondoskodik arról, hogy az áldozat megértse panasz/ beadvány kezelésére vonatkozó eljárásokat;
3. minden megbeszélésről bizalmas nyilvántartást vezet;
4. tiszteletben tartja az áldozat döntését;
5. gondoskodik arról, hogy az áldozat tisztában legyen azzal, hogy panaszt/beadványt más, a zaklatás területén illetékes intézményekhez is benyújthat.

(2) A panasz/beadvány megoldási eljárása során az áldozatnak joga van a munkáltatón belül egy tanácsadó támogatásához.

(3) Az áldozatot a panasz/ beadvány megoldási eljárása során szakszervezeti képviselő vagy munkavállalói képviselő segítheti. A Bizottság gondoskodik arról, hogy az áldozatot tájékoztassák a jogi vagy pszichológiai tanácsadás igénybevételének lehetőségéről.

10. cikk

A hivatalos eljárás a következő lépésekből áll:

(1) A panasz/beadvány benyújtása, amelyet a sértett személy írásban (holografikus vagy elektronikus formában, a sértett aláírásával vállalva, a személyazonossági adatok védelmének tiszteletben tartásával, a sértett védelmének biztosítása érdekében) vagy szóban (megbeszélés az Etikai Bizottság egyik tagjával, amelyet követően a sértett személy vagy más felelős személy beleegyezésével jegyzőkönyv készül, aki a sértettet a Babeş-Bolyai Tudományegyetem által kínált támogatási mechanizmusokhoz és szolgáltatásokhoz irányítja.

(2) Az esetről szóló jelentés elkészítése, amely tartalmazni fogja:

- A panasz adatait - a panaszban megadott összes releváns információt: az incidens(ek) dátuma, időpontja és tényei;
- A sértett tanácsadási és orientációs folyamatából származó adatok - a Bizottság: a) közli a sértettel a megoldási lehetőségeket, elemzi a sértett kéréseit, tisztázza a sértett véleményét a kívánt kimenetelről, és rögzíti a meghozott döntést; b) pszichológiai, jogi tanácsadásra irányítja a sértettet, és rögzíti a javasolt és elfogadott intézkedést; c) gondoskodik arról, hogy a vizsgálatról bizalmas nyilvántartást vezessenek;
- A feltételezett zaklató meghallgatásának és tanácsadásának folyamatából származó adatokat - A Bizottságnak: a) lehetőséget kell adnia a feltételezett elkövetőnek, hogy válaszoljon a panaszra; b) gondoskodnia kell arról, hogy a feltételezett elkövető megértse a panaszmechanizmust; c) tájékoztatnia kell a feltételezett elkövetőt az intézmény zaklatással, szexuális zaklatással és pszichológiai erőszakkal kapcsolatos politikájáról, valamint a vonatkozó országos szintű jogszabályokról; d) tájékoztatnia kell a feltételezett elkövetőt a lehetséges szankciókról; e) adott esetben és kizárólag az áldozat előzetes beleegyezésével elő kell segítenie a két fél közötti megbeszélést; f) gondoskodnia kell arról, hogy a vizsgálatról bizalmas nyilvántartást vezessenek.

A panaszt/megkeresést az Etikai Bizottság által elfogadott eljárásnak megfelelően kell kezelni.

(3) A vizsgálat lefolytatása. A Bizottság:

- a) külön-külön meghallgatja a sértettet és a vádlottat;
- b) külön-külön meghallgat más releváns harmadik feleket;

- c) jelentést készít a vizsgálatról, beleértve a felterjesztést, a vizsgálatokat, a megállapításokat és az elrendelt intézkedéseket;
 - d) ha a tényállás megtörtént, javaslatot tesz a panasz kezelésének módjára, figyelembe véve, hogy mi a megfelelő megoldás az áldozat számára, az áldozattal konzultálva; e) ha nem tudja megállapítani, hogy a tényállás megtörtént-e vagy sem, ajánlásokat tesz annak biztosítására, hogy a munkakörnyezet ne sérüljön, azaz: tájékoztatás, tudatosítás, támogató csoportok működtetése
 - f) nyilvántartást vezet a megtett intézkedésekről;
 - g) biztosítja, hogy a vizsgált esettel kapcsolatos valamennyi feljegyzést bizalmasan kezeljék;
 - h) biztosítja, hogy a panasz/beadvány megoldásának folyamata legkésőbb a panasz/beadvány benyújtásától számított 45 munkanapon belül lezáruljon.
- (4) A panasz/beadvány megoldása az eljárás utolsó szakasza, amelynek során a bizottság zárójelentést készít, amelyben részletezi a vizsgálatokat, a megállapításokat és a megtett vagy javasolt intézkedéseket, és azt az intézmény/munkáltató vezetőségének benyújtja.

11. cikk

(1) Az egyetemi közösség zaklatásnak kitett tagja panaszt tehet más, a zaklatás területén hatáskörrel rendelkező intézményeknél is. Ezeket a panaszokat a 202/2002-es számú, az utólagos módosításokkal és kiegészítésekkel újraközölt Törvény rendelkezései szerint lehet benyújtani: a területi munkaügyi felügyelőséghez; az Országos Diszkriminációellenes Tanácshoz; a bíróságokhoz, illetve a bűnügyi nyomozó szervekhez, ha a zaklatás olyan súlyos, hogy az a Büntető Törvénykönyvben előírt formák közé tartozik.

(2) Bármely személy, akit a panasz/bejelentési eljárást követően zaklatásban bűnösnek találnak, a Munka Törvénykönyve által előírt szankciókkal (fegyelmi szankciók); a Büntető Törvénykönyv által előírt szankciókkal (büntetőjogi szankciók, ha a cselekmény bűncselekménynek minősül); a 137/2000-es számú, a diszkrimináció minden formájának megelőzéséről és szankcionálásáról szóló kormányrendelet által előírt szankciókkal (jogsértési szankciók) és az egyetemi Etikai és Deontológiai Keret-kódex által előírt szankciókkal sújtható. A bíróságok arra is kötelezhetik az erkölcsi vagy szexuális zaklatás vagy diszkrimináció elkövetőjét, hogy az áldozatnak kártérítést fizessen az okozott kárért.

(3) A szankciók jellege a zaklatás súlyosságától és mértékétől függ. Arányos szankciókat fognak alkalmazni annak biztosítása érdekében, hogy a zaklatási eseteket ne tekintsék normális/tolerálható magatartásnak.

(4) Az igazgatóságok, szolgálatok, osztályok vezetői és a zaklatási esetek kezeléséért felelős személyek minden év első negyedévének végéig figyelemmel kísérik és jelentik az intézmény vezetésének, hogy az előző évre vonatkozóan hogyan alkalmazták jelen útmutató rendelkezéseit, beleértve a rögzített incidensek számát és azok megoldásának módját, valamint a megtett ajánlásokat.

AZ IDEGENGYŰLÖLET, A RADIKALIZÁLÓDÁS ÉS A GYŰLÖLETBESZÉD MEGELŐZÉSÉRE ÉS SZANKCIONÁLÁSÁRA VONATKOZÓ MAGATARTÁSI KÓDEX

Preambulum

Az Egyetem elismeri, hogy az idegengyűlölet, a radikalizálódás és a gyűlöletbeszéd közvetlenül sérti a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és alapvető szabadságjogok tiszteletben tartásának, valamint a jogállamiságnak az elvét, amelyeken az Európai Unió alapját képező elvek.

A jelen magatartási kódex rendelkezéseinek elfogadásával és végrehajtásával az Egyetem vállalja, hogy minden alkalmazott számára biztonságos, sztereotípiáktól, intoleranciától és diszkriminációtól mentes környezetet biztosít, és intézkedéseket tesz az idegengyűlölet, a radikalizálódás és a gyűlöletbeszéd megelőzésére és leküzdésére.

Az Egyetem arra ösztönzi az egyetemi közösség tagjait, hogy a kollegialitás és a kölcsönös tisztelet szellemében hozzanak létre és tartsanak fenn olyan etikus légkört, amely a harmonikus, racionális és kiegyensúlyozott kapcsolatok kialakulásának kedvez, és amelyek garantálják a személyiség megnyilvánulását. Az egyetemi közösség azon tagjait, akik antiszemitizmussal, idegengyűlölettel, radikalizmussal és gyűlöletbeszéddel összefüggő cselekmények tanúi vagy ellenük irányulnak, arra ösztönözzük, hogy jelentsék azokat, és kérjék a felsőoktatási intézmény etikai bizottságának támogatását.

1. cikk

Az egyetem területén tilosak a következő cselekmények:

- a) fasiszta, legionárius, rasszista vagy idegengyűlölő identitási szimbólumok, képek és cselekedetek népszerűsítése;
- b) az emberiség elleni népirtás és háborús bűncselekmények elkövetésében bűnös személyek kultuszának népszerűsítése;

- c) az alapvető emberi jogokat és szabadságjogokat bizonyítottan sértő, totalitárius, antiszemita, szélsőséges, fasiszta, irredenta, rasszista, sovinszta vagy idegengyűlölő jellegű rendszereket támogató és népszerűsítő eszmék, szimbólumok vagy tanok népszerűsítése, kivéve, ha azokat tantárgy/tananyag tartalmazza;
- d) az egyetemi közösség tagjainak olyan tevékenységei, amelyek radikalizálódással és a gyűlöletbeszéd népszerűsítésével járnak.

2. cikk

- (1) Bármely személy a felsőoktatási intézmény egyetemi Etikai bizottságához fordulhat az 1. cikkben említett cselekmény elkövetése miatt.
- (2) Az egyetemi Etikai bizottság saját hatáskörébe veszi az ügyet, ha megállapításra kerül, hogy a felsőoktatási intézmény szintjén az 1. cikkben említett cselekmények közül egyet vagy többet elkövettek.
- (3) Az egyetemi Etikai bizottság köteles az 1. cikkben említett cselekmény elkövetésével kapcsolatos bejelentést elemezni és megoldani, vagy amennyiben a megoldás meghaladja hatáskörét, a jogszabályi rendelkezések szerint az ügyet az illetékes állami szervekhez irányítani.
- (4) A bejelentés/hivatalból indított bejelentés vizsgálatának időtartama alatt az a személy, aki ellen a panaszt/hivatalból indított bejelentést benyújtották, az ártatlanság vélelmét élvez.

3. cikk

Jelen kódex nem érinti az akadémiai környezetben megfogalmazott tudományos vélemények sokféleségének és az ezzel összefüggésben kifejtett kritikai gondolkodás szabálya szerinti tevékenységek végzését.

4. cikk

Ez a kódex átülteti Az idegengyűlölet, a radikalizálódás és a gyűlöletbeszéd megelőzésére és büntetésére vonatkozó magatartási kódexet, amelyet az oktatási miniszter 2024. március 22-i 4043/2024. számú rendelete hagyott jóvá, és amely Románia Hivatalos Közlönyének 2024. április 17-i 359. számában jelent meg, és amelyet megfelelően kiegészít a BBTE-n elfogadott diszkriminációmentességi és a nemek közötti egyenlőségről szóló útmutató, az alkalmazandó jogi keretet meghatározó útmutatók. A Diszkriminációmentességi útmutató 12. cikkében előírt intézkedéseket ennek megfelelően kell alkalmazni.