



UNIVERSITATEA BABEŞ-BOLYAI  
BABEŞ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM  
BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITÄT  
BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY  
TRADITIO ET EXCELLENTIA

## IGAZGATÓTANÁCS

Str. M. Kogălniceanu nr. 1  
Cluj-Napoca, RO-400084  
Tel.: 0264-40.53.00  
Fax: 0264-59.19.06  
contact@ubbcluj.ro  
www.ubbcluj.ro

## DISZKRIMINÁCIÓ-MENTESÉGI ÚTMUTATÓ



## 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; az 1/2011-es nemzeti oktatási 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; az Oktatási, Kutatási, Ifjúsági és Sportminisztérium által kiadott 3666/30.03.2012-es számú Rendelet által jóváhagyott Törvénykönyv előírásai, amely a hallgatók jogait és kötelezettségeit tartalmazza, és a 681/2001-es számú Kormányhatározat által elfogadott doktori szintű képzés Szabálykönyvének rendelkezései.

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 diszkrimináció-mentességi 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 sport tevékenységek 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 törvényben szabályozottak, sem pedig a teológiai karok kettős alárendeltségének szempontjait.

A Babeş–Bolyai Tudományegyetem az egyetemi tevékenységekbe bekapcsolódó vagy az egyetemmel kapcsolatban álló valamennyi személyre kizárólag a személyes készségek és



képzettség, vagy az egyetemi tevékenységek szempontjából releváns egyéb kritériumok vagy körülmények alapján tekint, ezek alapján értékeli őket és viszonyul hozzájuk. Továbbá, a BBTE egyenlő hozzáférést biztosító pozitív cselekvési programja révén, garantálja a nevelési esélyegyenlőség tiszteletben tartását, illetve a kisebbségeknek és fogyatékosoknak a törvényes rendelkezések betartásával történő felvételét és alkalmazását, a nevelési- és munkaerőalkalmazási folyamatok minden szakaszában.

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

Jelen útmutató kidolgozásának célja: a) hogy kinyilvánítsa a Babeş-Bolyai Tudományegyetem elköteleződését az esélyegyenlőség és a sebezhető 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 törvények sorába illeszkedik: bármilyen jellegű diszkriminatív cselekmény megelőzése által; különleges intézkedések bevezetése, a pozitív diszkriminációt is beleértve, olyan hátrányos helyzetű személyek védelmében, akiknek nem adatott meg az esélyek egyenlősége; közvetítés (mediáció) a diszkriminatív cselekmények vagy tettek elkövetése során kialakuló konfliktusok barátságos úton történő megoldása révén; a diszkriminatív viselkedés szankcionálása az egyetem Etikai bizottságához benyújtott panaszok alapján; segítségnyújtási és támogatási intézkedések diszkrimináció vagy zaklatás esetén.



## I. RÉSZ – ELMÉLETI ÉS JOGI SZEMPONTOK

### 1. cikk ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### *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 megbélyegzésnek 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 eltérő 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, meggyőzések, nem, 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, 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, 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, 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 csoportban, amellyel együttműködik.

(2) A közvetlen diszkrimináció esete akkor áll fenn, ha egy személlyel kevésbé kedvezően bánnak 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 alkalmazzanak, előléptessenek vagy tisztségében megtartsanak, aki nem illetékes, nem alkalmas és nem áll készen arra, hogy az állásnak megfelelő lényeges feladatköröket betöltse, vagy szakmai tanfolyamokat 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) 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.

(6) 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 tartozás, életkorához, fogyatékoságához, 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.

(7) 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, 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 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.

(8) 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.

(9) 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. A törvényes rendelkezésekkel összhangban, egy zaklatási vagy szexuális zaklatási viselkedés egy személy általi visszautasítása vagy egy személy alávetése egy ilyen jellegű viselkedés megtételének nem használható fel egy olyan döntés igazolásaként, amely azt a személyt érinti.

(10) A pozitív cselekvés (pozitív diszkrimináció, megerősítő intézkedés) azokra a 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.

(11) Az antiszemitizmus 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 jutottak 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*

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





#### 4. cikk

##### *Törvényes keret*

(1) Az állampolgárok közötti egyenlőséget elsősorban Románia Alkotmánya 4. szakaszának (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. szakaszának (1) bekezdése, amely az állampolgárok egyenlőségét biztosítja, kiváltságok és diszkrimináció nélkül, a törvény és a közigazgatás előtt.

(2) A diszkrimináció törvényes keretét országos kontextusban a megkülönböztetés valamennyi formájának megelőzéséről és büntetéséről szóló 137/2000. számú Kormányrendelet<sup>1</sup> 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 minden olyan jellegű nyilvános viselkedést büntet, amelynek nacionalista-soviniszta 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

---

<sup>1</sup> 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.



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: az 1/2011-es nemzeti oktatási 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; az Oktatási, Kutatási, Ifjúsági és Sportminisztérium által kiadott 3666/30.03.2012-es számú Rendelet által jóváhagyott Szabálykönyv, amely a hallgatók jogait és kötelezettségeit tartalmazza; a 681/2001-es számú Kormányhatározat által elfogadott doktori szintű képzés Szabálykönyve; a vallásszabadságról és az egyházak jogállásáról szóló 489/2006-os számú törvény, valamint a teológiai karok kettős alárendeltségére vonatkozó protokollumok.

## 5. cikk

### *Nyilatkozatok és kötelezettség vállalások*

(1) Tradíciójának és hosszú távú szakpolitikájának megfelelően a Babeş–Bolyai Tudományegyetem a hallgatókat, az alkalmazottakat, a felvételre jelentkezőket, a munkahely 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 diszkriminációellenes útmutató előírásai megszegésének jelentéstételi folyamatát és az útmutatóval összhangban lévő joggyakorlásból eredő jogvesztéseket.



(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, 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 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, doktoranduszok, egyetemi oktatók és kutatók, oktatói segédszemélyzet, nem oktatói személyzet), és mindazon viselkedésformák széles skáláját tiltja, amelyek az alábbiakkal állnak kapcsolatban: biológiai és/vagy társadalmi nem, amely szexuális jellegeű 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 segédzsemet 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 vélemény szabadságát (beleértve a vallási



meggyőződését is), és úgy értékeli, hogy mindenkinek felelősséget kell vállalnia a másokkal szembeni tisztelet és megbecsülés előmozdításáért, annak érdekében, hogy valamennyi alkalmazott és hallgató 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 tanuláshoz 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, az 1/2011-es országos oktatási 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 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 hallgatók jogait és kötelezettségeit tartalmazó Törvénykönyv<sup>2</sup> rendelkezéseivel összhangban a Babeş–Bolyai Tudományegyetem külön biztosítja a hallgatóknak az anyanyelven

---

<sup>2</sup> A hallgatók jogait és kötelezettségeit tartalmazó **Törvény**könyvet az Oktatási, Kutatási, Ifjúsági és Sportminisztérium által 2012. március 30-án kiadott 3666-os számú Rendelete hagyta jóvá.



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; az előadásokon való részvétel során elsajátított képességek objektív és diszkriminációmentes kiértékeléséhez való jogát, a program 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 fogyatékoságban 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.

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.<sup>3</sup>

## 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

<sup>3</sup> A BBTE Szenátusa által a 632/09.12.2013-as számú Határozattal jóváhagyott Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexének 17. cikke



rokonság, életkor, vallás vagy felekezeti hovatartozás, fogyatékoság 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-segédzsemetzeti, kutatói vagy technikai-adminisztratív állások betöltése révén. A BBTE által meghirdetett állások betöltése a humánerőforrás-stratégia és az állás pénzügyi fenntarthatóságának figyelembevételével történik.<sup>4</sup>

(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.<sup>5</sup> 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

<sup>4</sup> A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Chartájának 20. cikke

<sup>5</sup> A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexének 18. cikke





adminisztratív állás elfoglalásának támogatásáért cserébe.<sup>6</sup> Az állások betöltésére kiírt versenyvizsgák megszervezésekor a vezető beosztásban lévő oktatói segédzsemyzet nem fogja előnyben részesíteni vagy háttérbe szorítani a tisztségekhez való hozzáférést diszkriminatív kritériumok, rokonsági, affinitási vagy egyéb, nem megfelelő kritériumok alapján.<sup>7</sup>

(5) Ebben a kontextusban, jelen útmutató egy olyan keret létrehozását szeretné biztosítani, amelyben két releváns tényező figyelembevétele is megvalósul, 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.

## 1.5. 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, tájékoztatáshoz való jog és a szabad véleménynyilvánítás joga, amelyek gyakorlása törvényes keretek között történik, az egyetemi közösség működésének szerves részét képezik.

<sup>6</sup> A Babeş-Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexének 23. cikke

<sup>7</sup> A Babeş-Bolyai Tudományegyetem keretében alkalmazott oktatói segédzsemyzet szakmai magatartására vonatkozó kódex 18. cikke.





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 becsmérő kijelentések.

## 1.6. 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 alapdokumentuma, 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<sup>8</sup> 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) a román és külföldi állampolgárok tanuláshoz való egyenlő hozzáférése, bárminemű diszkriminációtól mentesen; f) 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; g) 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; h) a hallgatók igazságos kiértékeléshez való jogának elve; i) a hallgatók, mint az oktatási rendszer közvetlen kedvezményezettjei véleményhez való jogának tiszteletben

<sup>8</sup> A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Chartájának 12. cikke



tartása; j) az speciális szükségletekkel rendelkező személyek megértésének, tiszteletének és támogatásának elve.<sup>9</sup>

(3) Hasonló képpen a Babeş–Bolyai Tudományegyetem, saját Chartája rendelkezéseivel<sup>10</sup> 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 Tudományegyetemen a Hallgatói Statútum szentesíti a szabad véleménynyilvánítás elvét, amelynek értelmében a hallgatóknak joguk van ahhoz, hogy akadémiai véleményüket szabadon kifejezhessék azon az egyetemen, ahol tanulmányaikat folytatják (3. cikk d) pont), továbbá joguk van a szabad kifejezéshez és a lelkiismereti szabadsághoz (8. cikk 12. bekezdés). A Hallgatói Statútum által előírt jogok megilletnek valamennyi hallgatót (alapképzési hallgatókat, magiszteri hallgatókat és doktoranduszokat, képzési formától függetlenül), korra, etnikumra, nemre, társadalmi származásra, politikai vagy vallási meggyőződésre, szexuális irányultságra vagy egyéb jellegű diszkriminációra való tekintet nélkül, a törvény által előírt afirmatív támogató intézkedések kivételével.<sup>11</sup>

(5) Az Etikai kódex részletezi a szakmai környezetben létrejövő etikai kapcsolatok megvalósulásának módját, amelyek az egyetemi közösség tagjait érintik (hallgatókat, magiszteri

---

<sup>9</sup> A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexének 32. cikke

<sup>10</sup> A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Chartájának 15. cikke

<sup>11</sup> A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Hallgatói Statútuma 4. cikkének (1) bekezdése



hallgatókat, doktoranduszokat, egyetemi oktatókat és kutatókat, oktatói segédszemélyzetet, nem oktatói személyzetet).<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup>

(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, az speciális szükségletekkel rendelkező személyek tiszteletét és támogatását jelenti:<sup>14</sup>

- a) diszkrimináció, zaklatás, fizikai vagy pszichikai 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.

---

<sup>12</sup> A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexének 1. cikke

<sup>13</sup> A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexének 39. cikke

<sup>14</sup> A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexének 32–33. cikke



(7) Különálló módon, a Babeș–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.<sup>15</sup>

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.<sup>16</sup>

(8) A Babeș–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 jellegű cselekménynek vagy tettek minősülnek.

---

<sup>15</sup> A Babeș–Bolyai Tudományegyetem keretében alkalmazott oktatói segédszemélyzet szakmai magatartására vonatkozó kódex 8. cikkének b) és d) pontja

<sup>16</sup> Babeș–Bolyai Tudományegyetem keretében alkalmazott oktatói segédszemélyzet szakmai magatartására vonatkozó kódex 16. cikke.



## 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 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 cselekmények vagy tettek elkövetésekor kialakuló konfliktusok barátságos úton történő megoldása révén;
- c) a diszkriminatív 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 tettek megelőzésére vonatkozó intézkedések*



(1) A diszkriminatív 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:<sup>17</sup>

- 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 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 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 megszüntetésével kapcsolatos előírások népszerűsítése, hangsúlyt fektetve a diszkriminatív viselkedés megelőzésére és mediációjára, valamint azokra az értesítési eszközökre, amelyek ezek rendelkezésére állnak;
- g) a diszkriminációmentes viselkedésformák 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;<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Hogyan kell fellépni az egyetemi környezetben tapasztalt diszkrimináció ellen?  
<https://www.romaniacurata.ro/publicatii/ghid-pentru-promovarea-egalitatii-si-combaterea-discriminarii-in-universitati/>

<sup>18</sup> [http://sar.org.ro/wp-content/uploads/2016/03/Policy-brief-73-cum-abordam-problema-discriminarii-in-mediul-universitar\\_v.-website.pdf](http://sar.org.ro/wp-content/uploads/2016/03/Policy-brief-73-cum-abordam-problema-discriminarii-in-mediul-universitar_v.-website.pdf)



- 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 szabatosságának 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.

## 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 közvetítése<sup>19</sup> (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 folyamodás 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 beleegyezése 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, amely a konfliktusok barátságos úton történő megoldásának módozataként, harmadik fél segítségével által, a semlegesség, a pártatlanság és a bizalmasság feltételei mellett. A mediáció abban az esetben hatékony, ha bizalmon alapszik, amelyet a felek megelégedeznek a mediátornak, aki alkalmas a közöttük lévő tárgyalások

---

<sup>19</sup> 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.



megkönnyítésére, és képes támogatást nyújtani számukra a konfliktus megoldásában, a mindkét fél által elfogadható, hatékony és tartós megoldás elérése révén.

(2) A mediáció megvalósítható 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 egyensúly 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 BEJELENTÉSÉNRE 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 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, hogy 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 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 a kontextusban a viktimizáció minden olyan megfélemlítési intézkedésre vonatkozik, amelyet olyan személy ellenében tesznek, aki jóhiszeműen gyakorolja a panasztételhez való jogát.

(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 az ezeket kiváltó panasz alapjától 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

##### *A megkeresés elfogadása*

(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 tudományos kutatás, a technológia-fejlesztés és innováció terén a megfelelő magatartásról, valamint a szellemi tulajdonhoz való jogról szóló 206/2004-es, utólagos módosításokkal és kiegészítésekkel újraközölt törvény előírásaival szemben, beleértve azokat a cselekményeket vagy tetteket, amelyek jelen Útmutató, az országos és európai szintű joggyakorlat értelmezésében diszkriminatív cselekményeknek vagy tetteknek minősülnek.

(2) A feltételezett diszkriminatív jellegű cselekménynek vagy tettnek minősülő tényről írásban kell bejelentést tenni, a Babeş-Bolyai Tudományegyetem Iktatóján keresztül. Az értesítéseket zárt borítékban kell elhelyezni, a következő megjegyzéssel: „Az Etikai bizottság figyelmébe”. Benyújtáskor az Iktató személyzete nem rögzíti a benyújtó személy nevét, csak iktatószámot ad a dokumentumnak, megemlítvén az iktatás jellegét: „Az Etikai bizottság értesítése”.

(3) Az írásos értesítés tartalmazni fogja az alábbiakat:

- a) a Bizottságot értesítő személy azonosító adatai (kapcsolattartási adatokkal együtt);
- b) az eset leírása, amelyről úgy tarja, hogy diszkriminatív jellegű cselekménynek vagy tettnek minősül;
- c) annak a személynek az azonosító adatai, aki ellen az értesítés benyújtásra került, és minden egyéb információ, amely az értesítés megoldása során hasznos lehet.



A diszkriminatív vagy zaklatási cselekménynek vagy tettek esetén, kivételes módon figyelembe veszik a névtelenül benyújtott értesítéseket.

(4) Az értesítést követően az egyetemi etikai bizottság elindítja a Babeș-Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexe által, valamint a 206/2004-es, utólagos módosításokkal és kiegészítésekkel újraközölt törvény által meghatározott eljárásokat. A bizottság az értesítés kézhezvételétől számított 30 napon belül válaszol a megkeresés szerzőjének, hogy a kérvény megalapozott, és elindítja a folyamatot, illetve, hogy a benyújtott kérvény megalapozatlan, és nem indítja el a folyamatot; majd ezt követően megkeresés szerzőjével közlik a tárgyalások eredményét, azok lezárulását követően, kivéve a névtelen megkeresés esetét.

## 21. cikk

### *Hivatalból indított eljárás*

(1) A bizottság hivatalból eljárást indíthat azoknak a cselekményeknek, helyzeteknek vagy az esélyegyenlőségre és az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok és elvek megszegését igazoló különböző szinteken kiadott dokumentumoknak a vizsgálatával, amelyek legalább látszatra diszkriminatív vagy zaklatási cselekményt vagy tettet jelentenek.

Bizonyos esetekben ez a látszat bizonyos homályos (konfúzus) és eltorzított információk eredménye, és a Bizottság kötelessége, hogy ezeket az információkat megsűrje, és csak e kihágások érdemi részét tegye vizsgálat tárgyává, csak azokat a helyzeteket, amelyek esetében világos jelek utalnak egy vétség elkövetésére.

(2) A törvényesség és a megfelelés előfeltételeinek megteremtése érdekében a hivatalból történő eljárás írásos formát ölt, amelyet lehetőleg a Bizottság valamennyi tagja vállal.



## 22. cikk

### *A fél értesítése*

(1) Az értesítés tartalmát az értesítés alanyának tudomására kell hozni, aki meghívást kap saját védelmének fenntartására a Bizottság előtt. Az értesítés megoldása érdekében a bepanaszolt személyt kihallgathatja az Etikai bizottság, vagy fel lehet kérni arra is, hogy álláspontját foglalja írásba.

(2) A bepanaszolt személy beidézése a kihallgatás időpontját megelőző legalább 5 munkanappal történik. A személyt írásos értesítést kap a kitűzött kihallgatásokon való meg nem jelenés törvényes következményeiről.

## 23. cikk

### *Az ügy kivizsgálása*

(1) A bizottság az értesítés kézhezvételétől számított legtöbb 30 napon belül fog összeülni. Az találkozásokat a bizottság elnöke fogja kezdeményezni, és valamennyi tag jelenléte kötelező.

(2) Az üléseket az etikai bizottság elnöke vezeti. A kihallgatások során elhangzó megbeszélések kollegiálisak és bizalmasak, a tárgyalásokról gyűlési jegyzőkönyv készül.

(3) Amennyiben szükségesnek bizonyul, a Bizottság, a felek kérésére vagy hivatalból, kihallgatásra idézhet be minden olyan személyt, aki az ügy megoldásához szükséges információ birtokában van. A személyek kilétét teljes titoktartás övezi.

(4) A kihallgatásokra és a tanácskozásokra titkos ülésen kerül sor. A bizottság tagjainak és minden más személynek, akinek hozzáférése van a dokumentumokhoz és a tényálláshoz, kötelessége a kihallgatásokra, a tanácskozásokra és a dokumentumok tartalmára vonatkozó bizalmasság megőrzése.





## 24. cikk

### *A határozat meghozatala*

(1) A megoldási javaslatokat a bizottságok többségi szavazata dönti el, a törvénynek megfelelően. A szavazás lehet titkos, és az eredményt jelentés formájában kell írásba foglalni, amelyet a szankció elrendelésére illetékes szervhez kell felterjeszteni.

(2) Amennyiben a bizottság úgy tartja, hogy a probléma természete lehetővé teszi a felek barátságos úton történő kibékítését, és az egyetemi etikai normáktól való eltérés nem nagyfokú, ezt a megoldást fogják javasolni a feleknek; amennyiben sor kerül a kibékülésre, a bizottság elismeri ezt a tényt, és megszűnik a felek közötti konfliktus.

(3) Amennyiben szükséges, a Bizottság szakértőket vagy szakértői csoportokat kérhet fel, akik bekapcsolódhatnak a panaszok elemzésébe és megoldásába.

(4) A kivizsgálás és a tanácskozások során a bizottság választ vagy jelentést dolgoz ki a szükséges intézkedésekre vonatkozó javaslatokkal, amelyet továbbküld a Rektornak. A Rektor elrendeli az érintett személy elleni büntetés elfogadását.

(5) A bejelentést megszővegező személy, valamint az a személy, aki ellen a bejelentést tették, írásbeli értesítést fog kapni azokról a következtetésekről, amelyekre a vizsgálat és a tanácskozások során az Etikai bizottság jutott; ez alól kivételt képez a névtelenül benyújtott értesítések esete.

(6) Az Etikai kódex megsértésével kapcsolatos értesítések megoldására vonatkozó határozatok az Etikai bizottság tagjai által leadott szavazatok egyszerű többségével kerülnek elfogadásra, és láttamozásuk az Egyetem jogtanácsosának feladatkörébe tartozik.



## 25. cikk

### *A kiszabható szankció*

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai kódexe által előírt kollegialitásra, igazságosságra és méltányosságra vonatkozó kötelezettségek megsértése fegyelmi felelősségre vonást von maga után, az 1/2011-es nemzeti oktatási 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 Munkatörvénykönyv előírásai és az Egyetem belső szabályozása alapján; ezeknek a kötelezettségeknek a betartását a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai bizottsága felügyeli. A jelen útmutatóban foglalt előírások megsértését büntető rendszert a nemzeti oktatási törvény és a BBTE Etikai és szakmai kódexe tartalmazza.

(2) A diszkriminatív vagy zaklatási cselekmények vagy tettek elkövetésében vétkesnek bizonyuló személyek szankcionálási eljárását kizárólag a nemzeti oktatási törvény és a BBTE Etikai és szakmai kódexe által előírtak képezik.

(3) Az egyetem Etikai bizottsága által javasolható szankciók listája az oktatói és kutatói személyzet, valamint az oktatói és kutatói segédszemélyzet esetén:

- a) írásbeli figyelmeztetés;
- b) az alapfizetés csökkentése, összevonva adott esetben a vezetőségi, irányítói és ellenőrzési járulékkal;
- c) a beiratkozáshoz való jog meghatározott időre szóló felfüggesztése egy magasabb oktatói állás betöltésére meghirdetett versenyvizsga, egy vezetői, irányítói és ellenőrzési tisztség, vagy doktori, magiszteri és alapképzési bizottságokba való tagfelvétel esetén;
- d) az oktatási vezetői tisztségből való leváltás;
- e) a munkaszerződés fegyelmi alapon történő felbontása.



(4) Az egyetemi Etikai bizottság által javasolható szankciók listája egyetemi, magiszteri és doktorandusz hallgatók esetén:

- a) írásbeli figyelmeztetés;
- b) az ösztöndíj meghatározott ideig tartó felfüggesztése;
- c) az egyetemi bentlakásokban való elszállásoláshoz való jog elvesztése, egy félévtől egy évig terjedő időszakig, vagy véglegesen a tanulmányok ideje alatt;
- d) az Egyetem bentlakásaiban való elszállásoláshoz való jog végleges visszavonása;
- e) kizárás;
- f) az Etikai és szakmai kódex által előírt egyéb szankciók.

(5) Az adminisztratív személyzet esetében az alábbi szankciókat lehet javasolni:

- a) írásbeli figyelmeztetés;
- b) a tisztségből való visszaminősítés, az elrendelt visszaminősített tisztségnek megfelelő bérezés megadásával, 60 napnál nem hosszabb időtartamig;
- c) az alapfizetés csökkentése 5–10%-kkal, 1–3 hónapig terjedő időtartamig;
- d) az alapfizetés és/vagy, adott esetben a vezetői járulék csökkentése 5–10%-kkal, 1–3 hónapig terjedő időtartamig;
- e) az egyéni munkaszerződés fegyelmi alapon történő felbontása.

(6) Amennyiben különleges törvény által jóváhagyott szakmai alapszabályzatok szerint egyéb büntetési rendszer kerül megállapításra, ezt kell alkalmazni.

(7) A Bizottság által javasolt szankciók arányosak kell legyenek az elkövetett cselekménnyel. A szankciókat az illetékes szerv szabja ki, a törvénynek megfelelően.



(8) Amennyiben egy diszkriminatív vagy zaklatási cselekménynek vagy tettnek minősülő feltételezett tény elkövetésének kivizsgálása során az Etikai bizottság egy tagja érdekkonfliktusba kerül, vissza kell vonulnia a bejelentett cselekmény kiértékelésétől és tartózkodni fog a szavazáson.

## 26. cikk

### *A jogorvoslat gyakorlása*

Az Etikai bizottság határozataival elégedetlen személyek élhetnek a törvény által előírt jogorvoslat, az adminisztratív vagy bírósági eljárás lehetőségével.

## 27. cikk

### *A titoktartásra vonatkozó szabályok*

(1) Annak érdekében, hogy a közösség tagjait gondolataik kifejezésére és panasztételre bátorítsák, minden fél számára a lehető legnagyobb mértékben biztosítják a titoktartást. A bizalmas kezeléssel kapcsolatos szempontokat minden esetben mérlegelni kell a Babeş-Bolyai Tudományegyetem eljárásának megkönnyítése tekintetében, hogy vizsgálatot folytatva megfelelő intézkedéseket hozzon, amelyek a benyújtott megkeresések eredményei.

(2) A Babeş-Bolyai Tudományegyetem minden féllel ugyanolyan gonddal, tisztelettel és méltósággal bánik, és minden erőfeszítést megtesz annak érdekében, hogy a bevont felek számára biztosítsa a titoktartást, és a benyújtott panaszok tárgyának felfedését csak azokra a személyekre korlátozza, akiknek meg kell ismerniük a tényeket, illetve csak a bevont felekre. A törvény által megkövetelt bejelentési és leleplezési követelmények az adatvédelmi szabályok korlátozásához vezethetnek, amelyeket az európai általános adatvédelmi rendelet (GDPR) szabályoz.



(3) Az Etikai kódex megsértésével kapcsolatos értesítések kivizsgálása során az ügyirathoz való hozzáférés harmadik felek számára nem engedélyezett, ez alól kivételt képeznek az adott cselekmény kivizsgálására jogosult állami szervek. Az Etikai bizottságnál lévő ügyirat harmadik felek általi megtekintése tilos a tett kivizsgálásának lezárulását követően is, ez alól kivételt képeznek a fellebbezési szerv tagjai, az Oktatási és Kutatási Minisztérium keretében működő Etikai tanács tagjai, az erre jogosult állami szervek, abban az esetben, ha a tett hivatalos kivizsgálás tárgyát képezi, az adatok bizalmosságának tiszteletben tartása mellett.

(4) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem elismeri, hogy a hallgatónak és a munkatársaknak a diszkriminatív viselkedésre, zaklatásra vagy szexuális erőszakra vonatkozó panaszait nyugodtabban lehet felfedni a Babeş–Bolyai Tudományegyetem egyes alkalmazottainak, akiket a szóban forgó hallgatók és oktatók jobban ismernek, például egy oktatónak, egy felvigyázónak vagy egy tanácsadónak. Ezek az alkalmazottak a lehető legnagyobb mértékben megóvják és tiszteletben tartják a panasztévőkkel kapcsolatos titoktartást, és csak a megismerés szükségességének indoka alapján fednek fel információkat.

(5) Amennyiben egy panasztevő visszautasítja a vizsgálat lefolytatásában való együttműködést, vagy kérelmezi, hogy személyazonosságát ne fedjék fel az általa bepanaszolt személy vagy a tanúk előtt, a kivizsgálást lehetőség szerint a rendelkezésre álló információk alapján kell végrehajtani, de a panasz tárgyára adott válaszképesség korlátozott lehet.

(6) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem elvárja, hogy egy kivizsgálási folyamatban részt vevő valamennyi fél, a feltételezett áldozatok, a tanúk, a panasztevők, a diszkriminációs cselekmények feltételezett elkövetői tartsák tiszteletben a vizsgálat bizalmas jellegét. A bizalmosság megsértése a törvény szerint büntethető.



### 2.3.2. Az Országos Diszkriminációellenes Tanács értesítése

#### 28. 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 kérvényt a Tanács [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro) e-mail címére kell elküldeni, vagy a Piața Valter Mărăcineanu nr. 1–3, sector 1, 010155, București címre kell postázni. A 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 diszkriminatívnek tartott cselekményeket, és azokat a körülményeket, amelyek keretében a cselekmények megtörténtek, továbbá a jelenlévő tanúkat; 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.

(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.

### **2.3.3. Az ítélőbíróság értesítése**

#### **29. 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 módzatai**

#### **30. 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 összeférhetlenség 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

### 31. 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.

### 32. 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.

(2) A segítséget nyújtó személyek részt vehetnek az elemző bizottsággal való találkozókön, 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 kérelmez, 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.”

I. Melléklet – Az antiszemitizmusra vonatkozó magatartási kódex a jelen Útmutató szerves része.



## 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 amellyel, 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) Minden alkalmazott, egyetemi hallgató, gyakornok, önkéntes vagy harmadik fél, aki kapcsolatban áll a Babeş–Bolyai Tudományegyetemmel, jelen rendelet hatálya alá tartozik, és köteles azt tiszteletben tartani.

(b) Jelen szabályzat megsértése az egyetemen belül és kívül elkövetett antiszemita cselekményekért vagy tettekért az alkalmazottak, az egyetemi hallgatók és gyakornokok, az önkéntesek és harmadik felek 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 rágalmazás 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.