

Abordări instituționale privind managementul eticii în Sistemul  
Național de Învățământ Superior din România

\*\*\*

*UE Fiscali*  
  
*Publishing House*

București, 2022

Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării

București, str. Mendeleev nr. 21-25, Sector 1, cod 010362

Telefon: +40 21 30 23 850; Fax: +40 21 31 15 992

E-mail: [office@uefiscdi.ro](mailto:office@uefiscdi.ro)

[www.uefiscdi.ro](http://www.uefiscdi.ro)

Responsabilitatea pentru conținutul materialului aparține autorilor.

În elaborarea volumului au contribuit următorii experți (în ordine alfabetică): Daniela Anghel, Margareta-Gabriela Biliga-Nisipeanu, Cornelia Bodea-Hațegan, Mariana Chioncel, Ștefan-Marius Deaconu, Ioana-Lenuța Dunca, Giani Ionel Grădinaru, Maria Corina Popa, Oana Sârbu.

Autorii au fost sprijiniți în elaborarea volumului de: Anca-Meda Georgescu (Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie „George Emil Palade” din Târgu Mureș), Liana-Teodora Pascariu (Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava), Doina Răducanu (Universitatea Politehnica din București), Sorin Daniel Vâtcă (Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca) și

Copyright 2022 – UEFISCDI Publishing House.

ISBN ...



Această operă este pusă la dispoziție sub Licența Creative Commons Atribuire-Neocomercial-FărăDerivate 4.0 Internațional.

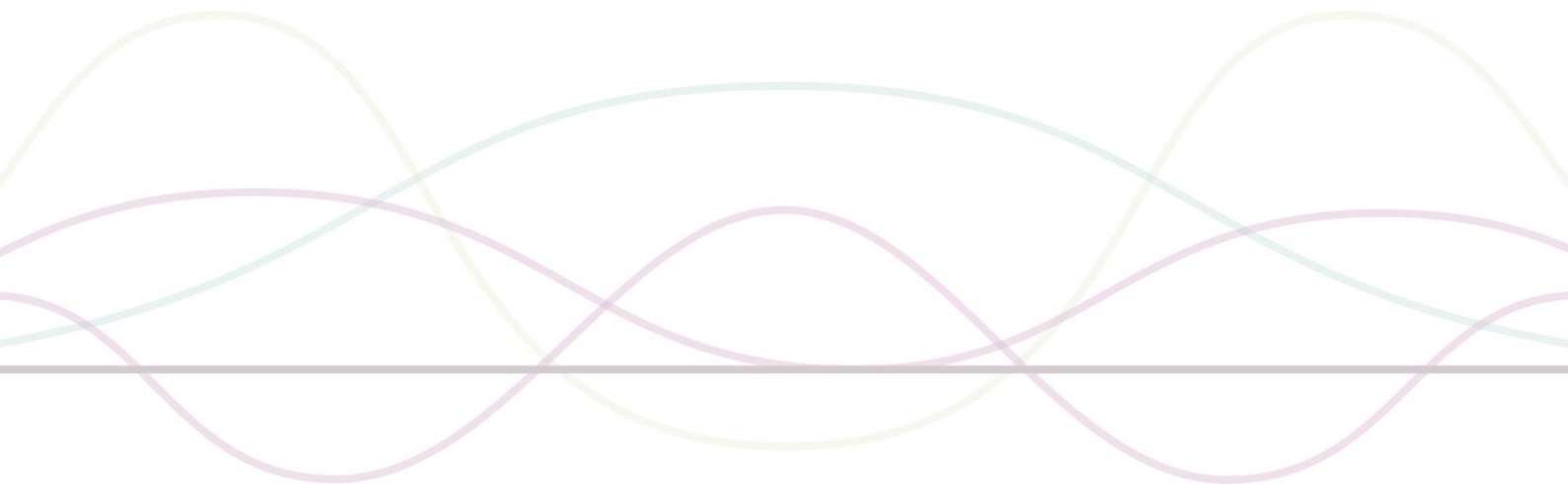
Detaliile pe larg privind exercitarea drepturilor licențiate pot fi parcurse aici: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.ro>.

# Cuprins

<b>1. INTRODUCERE.....</b>	<b>5</b>
<b>2. TENDINȚE LA NIVEL INTERNAȚIONAL ÎN SPAȚIUL EUROPEAN AL EDUCAȚIEI (SEE)/SPAȚIUL EUROPEAN AL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR (SEÎS) .....</b>	<b>7</b>
2.1.    LIBERTATE ACADEMICĂ ȘI AUTONOMIA UNIVERSITARĂ, VALORI FUNDAMENTALE RECUNOSCUTE ÎN SPAȚIUL EUROPEAN AL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR .....	7
2.1.1. <i>Libertatea academică</i> .....	7
2.1.2. <i>Autonomia universitară</i> .....	11
<b>3. ASPECTE GENERALE PRIVIND MANAGEMENTUL ETICII UNIVERSITARE .....</b>	<b>16</b>
3.1.    DEFINIȚII ȘI MODELE ALE MANAGEMENTULUI ETICII .....	16
3.2.    GRUPAREA PRINCIPALELOR PROBLEME ETICE PE DIMENSIUNI MĂSURABILE ȘI IDENTIFICAREA UNOR INDICATORI DE PERFORMANȚĂ AI MANAGEMENTULUI ETICII .....	21
3.2.1. <i>Măsurarea integrității cercetării</i> .....	23
3.2.2. <i>Măsurarea calității</i> .....	24
3.2.3. <i>Măsurarea performanței etice</i> .....	26
3.3.    STABILIREA PRINCIPALELOR PROBLEME ETICE CARE AU NEVOIE DE MONITORIZARE ÎN VEDEREA DIMINUĂRII EFECTELOR ACESTORA DIN PERSPECTIVA MĂSURĂRII FOLOSIND INDICATORI .....	27
3.4.    DEZVOLTAREA LEGĂTURII DINTRE MANAGEMENTUL ETICII, AUTONOMIA UNIVERSITARĂ ȘI ASIGURAREA CALITĂȚII ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL SUPERIOR .....	29
3.4.1. <i>Dezvoltarea legăturii dintre managementul eticii și autonomia universitară</i> .....	31
3.4.2. <i>Dezvoltarea legăturii dintre managementul eticii și asigurarea calității în învățământul superior</i> .....	32
<b>4. ETICA UNIVERSITARĂ ÎN SISTEMUL NAȚIONAL DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR (SEÎS) DIN ROMÂNIA .....</b>	<b>35</b>
4.1.    ACTIVITATEA CONSILIILOR NAȚIONALE DE RESORT.....	35
4.2.    TIPOLOGIA CAZURILOR ANALIZATE DE CEMU.....	36
4.3.    TIPOLOGIA CAZURILOR ANALIZATE DE CNECSDTI.....	38
4.4.    REZULTATELE PROCESULUI DE AUDITARE CEMU A COMISIILOR DE ETICĂ UNIVERSITARĂ DIN ROMÂNIA (2018-2019) .....	40
4.4.1. <i>Cadrul legislativ aplicabil în implementarea politicii de etică și integritate academică în universități</i> .....	41
4.4.2. <i>Documentele justificative privind existența comisiei de etică în universitatea auditată</i> .....	44
4.4.3. <i>Regulamentul de Etică al Universității</i> .....	45
4.4.4. <i>Registrul de procese verbale ale activității din cadrul comisiei de etică</i> .....	45
4.4.5. <i>Metodologiile și procedurile privind etica</i> .....	45
4.4.6. <i>Codul de conduită</i> .....	46
4.4.7. <i>Raportul anual de activitate al comisiei de etică transmis către senat universitar</i> .....	46
4.4.8. <i>Existența unui soft de verificare a gradului de similitudine</i> .....	46
4.4.9. <i>Planuri de învățământ care să prevadă existența cursurilor de etică</i> .....	47
4.4.10. <i>Numărul membrilor comisiei de etică</i> .....	47
4.4.11. <i>Prezența studentului/studentilor în comisia de etică</i> .....	49
4.4.12. <i>Participarea consilierului juridic la ședințele comisiei de etică universitară</i> .....	50
4.4.13. <i>Concluzii și recomandări</i> .....	50
<b>5. ANALIZA SWOT A SISTEMULUI NAȚIONAL DE ETICĂ UNIVERSITARĂ .....</b>	<b>52</b>
5.1.    CADRU TEORETIC PRIVIND REALIZAREA UNEI ANALIZE SWOT .....	52
5.2.    SISTEMUL DE ETICĂ UNIVERSITARĂ DIN ROMÂNIA .....	53
5.3.    PUNCTELE TARI ALE SISTEMULUI DE ETICĂ UNIVERSITARĂ DIN ROMÂNIA .....	53
5.4.    PUNCTELE SLABE ALE SISTEMULUI DE ETICĂ UNIVERSITARĂ DIN ROMÂNIA .....	54
5.5.    OPORTUNITĂȚI PENTRU SISTEMUL DE ETICĂ UNIVERSITARĂ DIN ROMÂNIA .....	55
5.6.    AMENINȚĂRI PENTRU SISTEMUL DE ETICĂ UNIVERSITARĂ DIN ROMÂNIA .....	56
<b>6. ABORDĂRI INSTITUȚIONALE PRIVIND MANAGEMENTUL ETICII ÎN UNIVERSITĂȚILE DIN ROMÂNIA (STUDII DE CAZ) ..</b>	<b>58</b>
6.1.    CAPACITATEA DE SOLUȚIONARE ÎN TERMEN A SESIZĂRILOR DEPUSE LA CEU.....	58

6.2.	GRADUL DE ÎNCĂRCARE AL CEU RAPORTAT LA CAPACITATEA DE SOLUȚIONARE ÎN TERMEN A SESIZĂRILOR.....	59
6.3.	GRADUL DE ADMISIBILITATE A SESIZĂRILOR DEPUSE LA CEU .....	59
6.4.	DURATA MEDIE A PROCEDURILOR PÂNĂ LA SOLUȚIONAREA CAZURILOR.....	59
6.5.	FRECVENȚA ÎNCĂLCĂRII NORMELOR ETICE ȘI DE CONDUITĂ .....	59
6.6.	PROCENTUL PERSOANELOR CARE AU ÎNCĂLCAT NORMELE INTERNE PRIVIND ETICA ȘI INTEGRITATEA ACADEMICĂ.....	60
6.7.	INSTITUȚIA DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR ORGANIZEAZĂ EVENIMENTE ÎN VEDEREA PROMOVĂRII PRINCIPIILOR ETICII ȘI INTEGRITĂȚII ACADEMICE .....	62
6.8.	INSTITUȚIA DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR ADOPTĂ ÎN MOD CONSECVENT MĂSURI ÎN VEDEREA REMEDIERII FACTORILOR FAVORIZANȚI PENTRU ÎNCĂLCAREA NORMELOR ETICE ȘI DE CONDUITĂ.....	64
6.9.	INSTITUȚIA DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR A APLICAT CU SUCCES ÎN VEDEREA OBTINERII FINANȚĂRII PENTRU PROIECTE ÎN DOMENIUL ETICII UNIVERSITARE, INCLUSIV DE TIPUL CELOR ELIGIBILE PRIN FONDUL DE DEZVOLTARE INSTITUȚIONALĂ .....	65
6.10.	FRECVENȚA PRACTICILOR NE-ETICE ÎN CERCETAREA ACADEMICĂ .....	65
6.11.	FRECVENȚA SESIZĂRILOR PRIVIND NERESPECTAREA DEONTOLOGIEI PROFESIONALE, A RESPECTĂRII DEMNITĂȚII UMANE ȘI A EGALITĂȚII DE ȘANSE	65
<b>7.</b>	<b>PROPUNERE PRIVIND UN SISTEM DE MANAGEMENT AL ETICII ÎN CERCETARE.....</b>	<b>66</b>
7.1.	INTRODUCERE.....	66
7.2.	PROBLEME IDENTIFICATE ÎN ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA SISTEMULUI DE MANAGEMENT AL ETICII LA NIVEL INSTITUȚIONAL ȘI NAȚIONAL	66
7.3.	PROPUNEREA UNUI SISTEM DE MANAGEMENT AL ETICII ÎN CERCETARE ÎNTR-O INSTITUȚIE DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR DIN ROMÂNIA .....	67
7.3.1.	<i>Tipul de politici ce trebuie integrate .....</i>	67
7.3.2.	<i>Mediu eficient de cercetare .....</i>	69
7.3.3.	<i>Publicare și autorat .....</i>	70
7.3.4.	<i>Etica în cercetarea pe subiecți umani .....</i>	70
7.3.5.	<i>Etica cercetării pe animale .....</i>	71
7.3.6.	<i>Știința deschisă și managementul datelor de cercetare .....</i>	72
7.3.7.	<i>Colaborarea în cercetare .....</i>	73
7.3.8.	<i>Conflicte de interes .....</i>	73
7.4.	PROCEDURI, PRINCIPII, PRACTICI ȘI PĂRȚI IMPLICATE SAU INTERESATE.....	74
7.4.1.	<i>Implementarea unor măsuri de prevenție .....</i>	74
7.4.2.	<i>Implementarea unui sistem de avize privind proiectele în cercetare și dezvoltare .....</i>	74
7.4.3.	<i>Whistleblowing (avertizori de integritate).....</i>	77
7.4.4.	<i>Implementarea unui mecanism privind rezolvarea sesizărilor .....</i>	78
7.4.5.	<i>Organisme/structuri implicate în procesul de implementare și monitorizare la nivelul instituțiilor de învățământ superior</i>	78
7.4.6.	<i>Componența comisiei de etică.....</i>	80
7.4.7.	<i>Proceduri de lucru.....</i>	81
7.4.8.	<i>Metode de luare a deciziilor și formalizarea deciziilor adoptate.....</i>	81
7.5.	COMISII DE ETICĂ LA NIVEL NAȚIONAL .....	82
<b>8.</b>	<b>PROPUNERE PRIVIND UN SISTEM DE MANAGEMENT AL ETICII UNIVERSITARE .....</b>	<b>85</b>
8.1.	INTRODUCERE.....	85
8.2.	STRUCTURI FUNCȚIONALE ÎN SISTEMUL DE MANAGEMENT AL ETICII .....	85
8.2.1.	<i>La nivelul facultății .....</i>	86
8.2.2.	<i>La nivelul instituției de învățământ superior .....</i>	87
8.2.3.	<i>Consiliul Național de Etică și Integritate Academică / Consiliul de Etică și Management Universitar .....</i>	89
8.2.4.	<i>Instrumente și documente adoptate la nivelul instituțiilor de învățământ superior .....</i>	90
8.2.5.	<i>Codul de referință al eticii și deontologiei universitare .....</i>	92
8.3.	ACTIVITATEA DE PREVENȚIE ÎN DOMENIUL ETICII ȘI INTEGRITĂȚII ACADEMICE .....	93
8.3.1.	<i>La nivel instituțional .....</i>	93
8.3.2.	<i>La nivel național .....</i>	94
8.4.	ACTIVITATEA DE MONITORIZARE A RESPECTĂRII PRINCIPIILOR ETICII ȘI INTEGRITĂȚII ACADEMICE.....	94

8.4.1.	<i>La nivel individual</i> .....	94
8.4.2.	<i>La nivelul facultății</i> .....	94
8.4.3.	<i>La nivel instituțional</i> .....	94
8.4.4.	<i>La nivel național</i> .....	95
8.5.	ACTIVITATEA DE SOLUȚIONARE ASPECTE SPECIFICE ÎN DOMENIUL ETICII ACADEMICE. FLUXURI DE LUCRU ÎN SISTEM.....	96
<b>9.</b>	<b>CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI</b> .....	<b>99</b>
9.1.	CONCLUZII .....	99
9.2.	RECOMANDĂRI .....	100
<b>10.</b>	<b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	<b>101</b>



## 1. Introducere

„Poate că etica este o știință care a dispărut din toata lumea. Nu-i nimic, trebuie să o inventăm din nou.”  
(Jorge Luis Borges)

Etica și integritatea în mediul academic din România a reprezentat unul dintre cele mai intens discutate subiecte la nivel național în ultimul deceniu. Abaterile de la normele care guvernează instituțiile de învățământ superior au decedibilizat, parțial, calitatea educației desfășurate în cadrul acestora. Pe de altă parte, în ultimii 6 ani, Ministerul Educației, alături de alte structuri cu atribuții în domeniu, precum ARACIS sau CEMU, au realizat o serie de progrese semnificative în ceea ce privește întărirea respectării normelor de etică și integritate în universitățile din România. Analiza de față, *Abordări instituționale privind managementul eticii în Sistemul Național de Învățământ Superior din România* și-a propus să ofere cititorilor o imagine de ansamblu cu privire la modul în care se gestionează problemele de etică în universitățile românești.

Pe de altă parte, analiza încearcă și să realizeze o sumarizare a celor mai relevante articole din literatura de specialitate cu privire la tendințele la nivel internațional, îndeosebi la nivelul Spațiului European al Educației (SEE) și Spațiului European al Învățământului Superior (SEİS) cu privire la etica în mediul academic. De asemenea, s-a urmărit și selectarea celor mai relevante definiții și practici care adresează subiectul managementului eticii în spațiul universitar.

Volumul de față aduce, în premieră, o analiză aprofundată a comisiilor naționale de resort, respectiv CEMU și CNECSDTI. Sunt prezentate, la nivel general, tipologiile de caz discutate în cele două consilii. De asemenea, sunt analizate și rezultatele procesului de auditare a comisiilor de etică universitară, desfășurat de CEMU în perioada 2018-2019. Este realizată și o analiză SWOT a ceea ce autorii au apreciat a fi Sistemul național de etică universitară, fiind totodată prezentate abordări instituționale privind managementul eticii la nivelul a cinci instituții de învățământ superior, respectiv Universitatea din București, Universitatea Politehnica din București, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca, Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie „George Emil Palade” din Târgu Mureș și Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava.

Pornind de la concluziile capitolelor mai sus menționate, au fost propuse un sistem de management al eticii în cercetare, respectiv al eticii universitare, ambele valabile pentru o instituție de învățământ superior din România, propunerile fiind făcute ținând cont de considerente care vizează contextul național și legislația actuală.

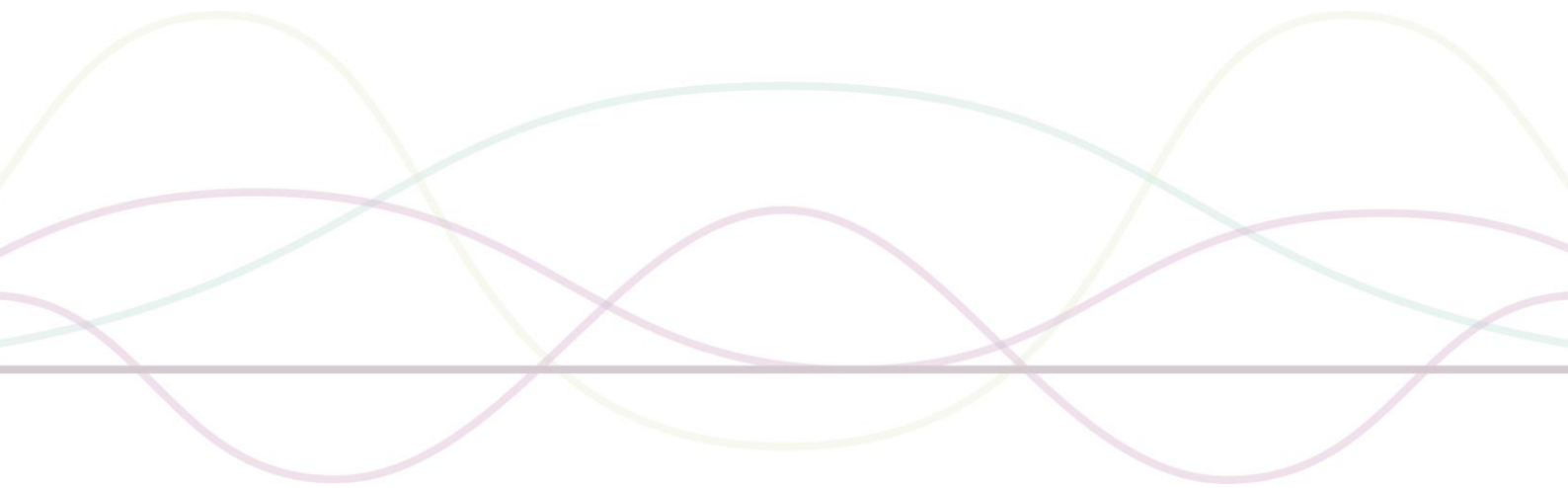
Volumul reprezintă rezultatul sub-activității A4.2.2 din cadrul proiectului „*Calitate în învățământul superior: internaționalizare și baze de date pentru dezvoltarea învățământului românesc*”, derulat de Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI), în parteneriat cu Ministerul Educației. Acesta și-a propus dezvoltarea și implementarea de măsuri sistemice în învățământul terțiar pentru creșterea nivelului calității în învățământului superior și adaptarea universităților la cerințele pieței muncii, inclusiv la standardele internaționale. În cadrul acestui proiect, o direcție de cercetare și acțiune a fost dedicată dezvoltării unor măsuri în vederea fundamentării și implementării politicilor de etică și integritate în universități, ca elemente cheie pentru îmbunătățirea calității în învățământul superior. Pentru aceasta, este foarte important să se realizeze o radiografie a stării de fapt în ceea ce privește etica și integritatea academică în instituțiile de învățământ superior din România,

---

<sup>1</sup> Activitatea A4.2.2 – „Realizarea unui studiu privind managementul eticii la nivel instituțional și de sistem și situația actuală din universități în domeniul eticii și integrității din învățământul superior”, sub-activitatea A4.2.2 – „Realizarea unui studiu privind managementul eticii la nivel instituțional și de sistem și situația actuală din universități în domeniul eticii și integrității din învățământul superior”.

## *Introducere*

de la reglementări, la modul de aplicare și percepția comunității academice. Modul în care instituțiile de învățământ superior gestionează managementul eticii, respectiv care ar fi pașii spre un model de astfel de management reprezintă liniile principale urmărite în viitorul studiu.



## 2. Tendințe la nivel internațional în Spațiul European al Educației (SEE)/Spațiul European al Învățământului Superior (SEÎS)

Acest capitol are ca scop principal analizarea tendințelor la nivel internațional în Spațiul European al Educației (SEE)/Spațiul European al Învățământului Superior (SEÎS) în ceea ce privește etica și integritatea academică.

La nivel internațional se poate identifica un larg interes pentru asigurarea și promovarea eticii și integrității academice în instituțiile de învățământ superior. Un rol important în acest proces îl au politicile de asigurare a calității în învățământul superior, care au urmărit încă de la început nu doar garantarea respectării unor standarde minime în procesul educațional și de cercetare, ci și promovarea și respectarea unor valori comune. Astfel, asigurarea calității, prin crierii, standarde de referință și indicatori de performanță, asigură cadrul necesar în care etica și integritatea academică sunt promovate și susținute, iar derapajele de la normele de etică încearcă să fie preîntâmpinate.

În vederea realizării acestui studiu au fost analizate mai multe documente adoptate la nivel internațional care definesc valorile fundamentale în învățământul superior. Acest capitol problematizează conceptele de libertate academică și autonomie universitară, *rankingurile* naționale și internaționale ale universităților și legătura dintre managementul eticii și asigurarea calității în învățământul superior.

### 2.1. Libertate academică și autonomia universitară, valori fundamentale recunoscute în Spațiul European al Învățământului Superior

Democrațiile și calitatea învățământului superior și a cercetării depind de libertatea academică și de autonomia universitară. În paragraful 8 din *Declarația de la Strasbourg* este subliniat faptul că

*„deși libertatea academică și autonomia instituțională sunt adesea văzute ca două fețe ale aceleiași monede, ele nu sunt indisolubil legate. În special, o instituție de învățământ superior se poate bucura de un grad considerabil de autonomie instituțională fără a promova libertatea academică în cadrul instituției”* (Bergan 2020:2)

Interconectarea dintre libertatea academică și autonomia universitară cu responsabilitatea academică și instituțională a fost adoptată în 2019 de către participanții la Forumul Global privind Libertatea Academică, Autonomia Instituțională și Viitorul Democrației (*Global Forum on Academic Freedom, Institutional Autonomy, and the Future of Democracy*). Aceștia au apreciat că misiunea învățământului superior poate fi îndeplinită doar dacă comunitatea academică și studenții se bucură de libertate academică și dacă instituțiile de învățământ superior sunt autonome.

#### 2.1.1. Libertatea academică

*Recomandarea UNESCO în ceea ce privește Statutul Personalului Didactic din Învățământul Superior* (1997) precizează că personalul didactic trebuie să aibă dreptul, fără niciun fel de discriminare, să facă parte din organele de conducere ale instituției de învățământ superior în care își desfășoară activitatea. De asemenea, tot aici este prevăzut că personalul didactic trebuie să respecte dreptul celeilalte părți din comunitatea academică de a participa, dar și că el ar trebui să aibă dreptul de a alege majoritatea reprezentanților organelor de conducere din instituția de învățământ superior. Tot cu privire la autogovernare și colegialitate, *Recomandarea UNESCO* prevede că „*principiile colegialității includ libertatea academică, responsabilitate împărțită, politica participării tuturor celor incluși în structura internă a deciziilor și practicilor, dar și a dezvoltării mecanismelor consultative*”. Totodată, sunt prevăzute drepturi și



libertăți individuale, cum ar fi: accesul la învățământul superior; recunoașterea internațională a drepturilor civile, politice, sociale și culturale; combaterea oricăror forme de discriminare; menținerea libertății academice (inclusiv libertatea de a face parte din organele academice profesionale sau reprezentative).

În *Declarația Asociației Internaționale a Universităților*<sup>2</sup> (*International Association of Universities - IAU*) (1998), principiul libertății academice „poate fi definit ca reprezentând libertatea membrilor comunității academice – profesori și studenți – de a-și urma activitățile lor școlare în cadrul determinat de comunitate, urmând regulile etice și standardele internaționale, fără presiune din exterior”.

După cum a subliniat Shils: „Justificarea libertății academice este că ea protejează integritatea morală și intelectuală a profesorului”. În aceeași direcție, William Daughtrey H. afirma că: „libertatea academică este concepută pentru a proteja cercetătorii individuali, chiar și împotriva instituțiilor în care aceștia servesc” (Karran 2009: 7).

Prin *Comunicatul de la Erevan (2015)*, miniștrii educației și-a luat angajamentul să „susțină și să protejeze studenții și personalul universitar în exercitarea dreptului lor la libertatea academică și să le asigure reprezentarea ca parteneri cu drepturi depline în guvernarea instituțiilor de învățământ superior autonome”. Acest lucru a fost consolidat și mai mult în *Comunicatul de la Paris (2018)*, în care miniștrii și-au luat un angajament ferm pentru promovarea și protejarea valorilor fundamentale în cadrul SEIS: „Libertatea și integritatea academică, autonomia instituțională, participarea studenților și a personalului la guvernarea învățământului superior și responsabilitatea publică pentru și a învățământului superior formează coloana vertebrală a SEIS. Având în vedere că aceste valori fundamentale sunt contestate în ultimii ani în unele dintre țările noastre, ne angajăm ferm să le promovăm și să le protejăm în întregul SEIS prin intensificarea dialogului politic și a cooperării” (Comisia Europeană 2020).

Primii pași în dezvoltarea unei abordări pentru promovarea și protejarea acestor valori au fost făcuți prin înființarea unui grup de lucru înființat de BFUG sub coordonarea grupului de lucru de raportare. Acesta va raporta prin intermediul BFUG miniștrilor SEIS cu privire la progresele înregistrate până în prezent și la pașii ulteriori care sunt necesari. Oricare ar fi motivele pentru care valorile au nevoie de protecție și promovare, pentru Procesul Bologna aceasta reprezintă o provocare majoră.

Principalele elemente care caracterizează libertatea academică ce se regăsesc în *Comunicatul Ministerial de la Roma, Anexa 1, 2020* sunt următoarele:

- Aspect indispensabil al învățării, predării și cercetării de calitate în învățământul superior, precum și al democrației.
- Drept democratic fundamental, distinct, întemeiat parțial pe dreptul la educație și împărtășește elemente cu libertatea de gândire, de opinie și de exprimare.
- Desemnează libertatea comunității academice – inclusiv a personalului academic și a studenților – în ceea ce privește cercetarea, predarea și învățarea și, mai larg, diseminarea rezultatelor cercetării și predării, atât în interiorul, cât și în afara sectorului învățământului superior.
- Se asigură că toată comunitatea academică se poate implica în cercetare, predare, învățare și comunicare în societate fără teama de represalii.
- Societățile nu pot fi cu adevărat democratice fără a onora libertatea academică și autonomia instituțională. În același timp, valorile fundamentale ale EHEA nu pot fi realizate pe deplin decât în societățile democratice

---

<sup>2</sup> Asociația Internațională a Universităților (IAU) și Observatorul Magna Charta (MCO) au elaborat în comun ghidul pentru *Codul Eticii Instituționale în Învățământul Superior (IAU-MCO Guidelines for an Institutional Code of Ethics in Higher Education: [https://www.iau-aiu.net/IMG/pdf/ethics\\_guidelines\\_finaldef\\_08.02.13.pdf](https://www.iau-aiu.net/IMG/pdf/ethics_guidelines_finaldef_08.02.13.pdf)*.

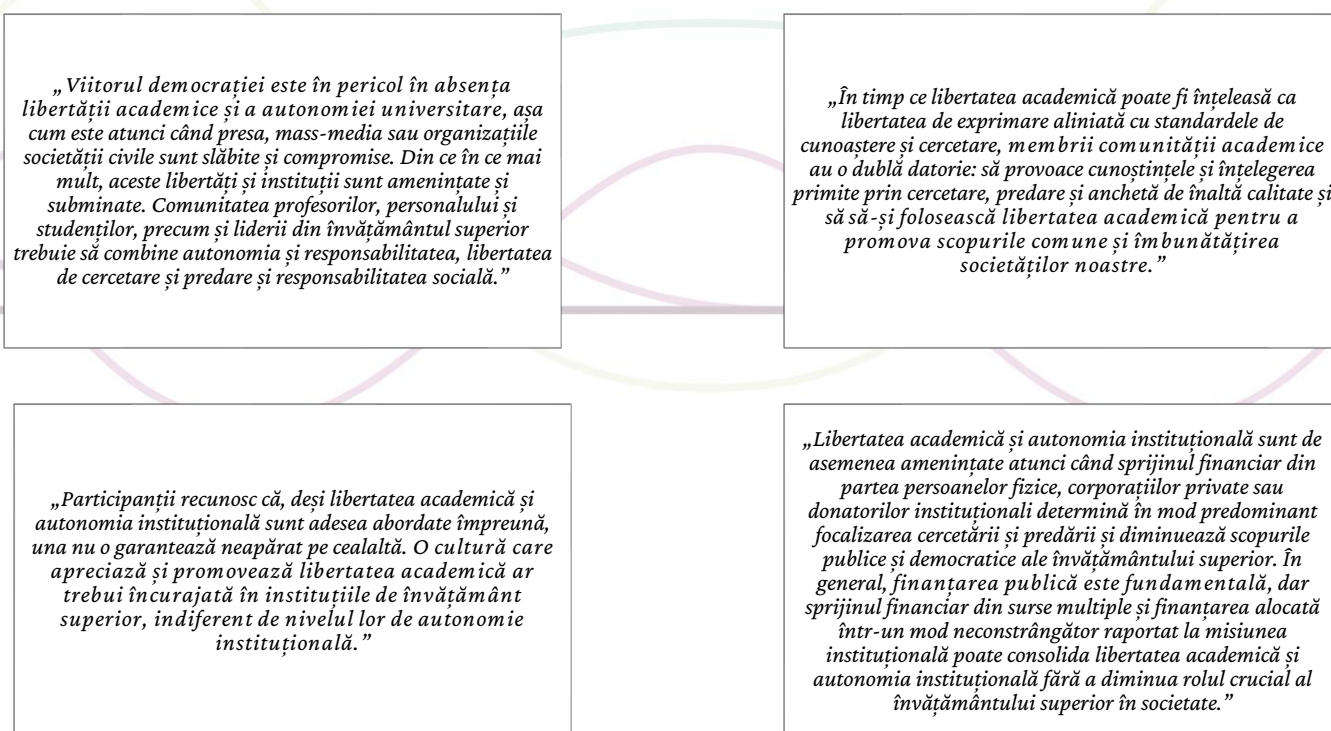
Textul Comunicatului Ministerial a fost elaborat de către reprezentanții Bologna Follow-up Group (BFUG) prin consultarea unor experți recunoscuți, precum și a organizațiilor reprezentative și altor părți interesate. Acesta a urmărit evidențierea unei înțelegeri comune a libertății academice pentru EHEA, și asigurarea unei baze prime pentru viitoarea dezvoltare a indicatorilor privind monitorizarea acestei dimensiuni.

Conform Ligii Universităților de Cercetare din Europa - Grup de lucru pentru Drepturile Omului (*League of European Research Universities (LERU) – Working Group on Humans Rights*), libertatea academică este considerată a fi alcătuită din trei aspecte principale, care se influențează reciproc unul pe celălalt și care ar trebui luate în considerare în cazul unui conflict:

- Ample drepturi individuale în exprimarea libertăților pentru membrii comunității academice, în special ca solicitanți liberi.
- Autonomie colectivă sau instituțională pentru universitate în general și/sau subsecțiunilor acesteia.
- obligație a autorităților publice de a respecta și de a proteja libertatea academică.

În ceea ce privește starea de fapt, în cadrul *Forumului Global privind Libertatea Academică, Autonomia Instituțională și Viitorul Democrației (Global Forum on Academic Freedom, Institutional Autonomy, and the Future of Democracy)* s-au discutat o serie de tendințe în domeniu, evidențiate în *Figura 1*.

Figura 1: Precizări în cadrul Forumului global privind libertatea academică, autonomia instituțională și viitorul democrației (Sursa: Consiliul Europei 2019).



În ciuda importanței sale, până de curând, nu s-au realizat analize comparative ale protecției „de jure” și „de facto” a libertății academice utilizând criterii de referință comune. Bursa europeană *Marie Skłodowska-Curie* a permis o examinare detaliată „de jos în sus” a legislației pentru a oferi o imagine nuanțată, definitivă, care anterior lipsea (Karran 2019). Astfel, a fost elaborat un „punctaj” al libertății academice, care cuprinde 37 de declarații de evaluare, pentru a evalua protecția juridică în cinci domenii critice:

- libertatea de a preda și de a cerceta (20%);
- autonomia instituțională (20%);

- guvernarea universității (20%);
- protecția ocupării forței de muncă (titularizare) (20%);
- acordurile internaționale și constituția (20%).

În urma acestei analize principalele rezultate „*de jure*” sunt următoarele (Karran 2019):

- Nicio națiune nu se apropie de respectarea totală a tuturor măsurilor.
- Scorul mediu pentru toate statele UE este relativ scăzut - puțin peste 50%.
- Variația între națiuni este mare, mai exact variază între 34% și 69%.
- Scorurile medii pentru cele cinci dimensiuni prezintă variații considerabile.
- Cel mai mic scor mediu este pentru „titularizarea” academică, deoarece acum există doar câteva țări în UE în care siguranța locului de muncă este pe deplin protejată.

Studiul protecției „*de jure*” a fost însoțit de un studiu al realităților „*de facto*” ale libertății academice în universitățile europene. Până în prezent, sondajul a primit 5.641 de răspunsuri. Scopul este de a combina măsurile „*de jure*” și „*de facto*” pentru a produce un indice compus pentru libertatea academică (Karran 2019).

Principalele rezultate „*de facto*” ale acestui studiu au fost următoarele:

- Jumătate dintre respondenți aveau cunoștințe adecvate despre libertatea academică, dar nu știau dacă există un document oficial.
- Majoritatea respondenților credeau că libertatea academică privind predarea și cercetarea este neschimbată, dar a scăzut în termeni de autonomie, guvernare și titularizare.
- 15% dintre respondenți au fost supuși hărțuirii din cauza opiniilor lor academice.
- 16% au susținut că au fost supuși unei presiuni psihologice din cauza opiniilor lor academice.
- 1 din 5 membri ai comunităților academice practicase autocenzura, din cauza opiniilor lor academice.

În ceea ce privește viitorul libertății academice, există următoarele tendințe:

- Creșterea precarității statutului personalului didactic
  - Contractele pe perioadă nedeterminată au devenit o excepție în Marea Britanie, fiind supuse unor reforme și în alte state precum Finlanda. Prin urmare, s-a realizat o tranziție de la posturi permanente, cu normă întreagă, către poziții contractuale, pe perioadă determinată, a căror precaritate limitează dreptul angajaților de a-și manifesta libertatea academică (Karran 2019).
- Un alt model de management instituțional
  - Modelul european, tradițional, privitor la managementul instituțional prevedea ca organismele de conducere să fie formate într-o mare măsură, dacă nu în totalitate, din membrii comunităților universitare (personal didactic, didactic auxiliar, studenți sau chiar personal nedidactic) (Bergan 2020). Introducerea unui tip de management – *Noul Management Public (New Public Management)* a determinat o serie de modificări privind guvernarea universitară: „*rectorii sunt numiți din afara mediului academic, adesea cu salarii mari; consiliile de conducere sunt recrutate din sectorul privat. Astfel, structurile de conducere s-au dorit a fi mai eficiente, dar au devenit mai puțin responsabile din punct de vedere democratic*” (Karran 2019).
- Creșterea gradului de autonomie instituțională
  - „*Creșterea autonomiei instituționale a determinat reducerea sprijinului financiar acordat instituțiilor de învățământ superior de către guverne. Astfel, creșterea autonomiei, coroborat cu noile schimbări de management instituțional și reducerea titularizării a însemnat că puterea rectorilor a crescut, iar cea a personalului academic s-a diminuat*” (Karran 2019).
- Creșterea importanței impactului cercetării științifice

- „Monitorizarea productivității cercetării și a impactului acesteia au condus la dezvoltarea unor proiecte pe termen scurt, la concentrarea veniturilor din cercetare, la redactarea de articole în detrimentul cărților, și, de asemenea, la subminarea valorii predării. Totodată, se evită cercetarea fundamentală pe termen lung „blue skies”, iar acest lucru ar putea fi riscant” (Karran 2019).
- Comodificarea învățământului superior: studenții în calitate de „clienți”
  - „Studenții care plătesc taxe sunt preocupați mai mult de rentabilitatea investiției lor și mai puțin de procesul de învățare. Studenții și părinții acestora au fost încurajați să vadă învățământul superior ca „produs” ce poate fi comercializat, iar personalul este supus presiunii studenților pentru a acorda calificative mari deoarece au plătit taxe mari”
- Un nou raționament pentru învățământul superior
  - „Există tendința, atât în rândul studenților, cât și în societate, de negare a valorilor intelectuale, personale și culturale ale învățământului superior și accentuarea valorii economice a acestuia. De asemenea, se pune accent pe creșterea veniturilor prin recrutarea studenților străini și pe pozițiile universităților în clasamentele universitare mondiale” (Karran 2019).

### 2.1.2. Autonomia universitară

Percepțiile și terminologiile autonomiei universitare variază mult în Europa, literatura de specialitate din ce în ce mai vastă conducând la lărgirea spectrului de definiții și concepte ale autonomiei universitare. Printre acestea le amintim pe cele ale lui Clark (1998), Sporn (2001), Salmi (2007), Huisman (2007).

Conceptul de autonomie universitară – ca fundament al libertății academice – a fost definit în art. 3.1 al *Declarației drepturilor și obligațiilor libertății academice* adoptate la Sienna în anul 1982. Potrivit acestor prevederi, condițiile care garantează libertatea universităților sunt autonomia și libertatea academică. Așadar, libertatea universităților nu se poate confunda cu autonomia lor (Papahagi 1992).

În *Declarația de la Lima cu privire la libertățile academice și autonomia instituțiilor de învățământ superior* din 1988, autonomia universitară este definită ca: „independența instituțiilor de învățământ superior față de stat și celelalte forțe ale societății în luarea deciziilor privind guvernarea internă, administrarea, gestionarea bugetului și în stabilirea politicilor de educare, cercetare și activități în legătură cu acestea”.

Autonomia instituțională se referă la abilitatea instituțiilor de învățământ superior de a stabili și de a implementa propriile politici și priorități de a învăța și de a cerceta. Așa cum este precizat în recomandarea Consiliului Europei (2012) despre responsabilitatea autorităților publice în ceea ce privește libertatea academică și autonomia instituțională: „Autonomia instituțională, în întreaga ei sferă, înglobează autonomia învățării și a cercetării, precum și autonomia financiară, organizațională și a personalului. Autonomia instituțională ar trebui să fie un concept dinamic care evoluează în lumina unei bune practici” (Bergan 2020). Astfel, autonomia universitară nu trebuie înțeleasă în direcția „noli me tangere”, ci ca o autonomie a gândirii, unică în felul său din punct de vedere organizațional și administrativ. Cu alte cuvinte, universitatea este un spațiu al autonomiei privite sub aspectul libertății academice (de predare și de cercetare științifică) și sub aspectul de libertate de organizare și de administrare internă și externă. Prin urmare, există modele și grade de autonomie universitară, care vor fi descrise în cele ce urmează.

Întrebări, precum: *de câtă autonomie trebuie să se bucure universitățile?* sau *în fața cui răspund universitățile?* se regăsesc în multe dezbateri din mediul universitar. Răspunsurile la aceste întrebări au în vedere, de fiecare dată, abordarea relației dintre stat și universitate din diverse perspective:

- *socio-psihologice*, respectiv relația socială și umană dintre cel care reglementează și cel care se supune reglementării (ministerul și universitatea);

- *reglementările din dreptul administrativ și financiar* cu privire la numirea și alegerea în cadrul organelor de conducere, modul de alocare a banului public (finanțarea universităților);
- *etice*, deoarece libertatea de expresie și de gândire, pe de o parte, și rezultatele transmiterii de cunoaștere și ale cercetării, pe de altă parte, pot fi și conflictuale și devin cu atât mai importante cu cât autonomia universitară este mai generoasă.

Modul de organizare a universităților din Europa este extrem de divers. Această varietate reflectă multiple abordări ale căutării continue a unui echilibru dintre autonomie și responsabilitate față de cerințele societății și conceptul schimbător al responsabilității publice pentru învățământul superior. Relația dintre stat și instituțiile de învățământ superior variază, iar un model „ideal” sau „care convine tuturor” nu există. Prin urmare, în acest plan de dezvoltare a politicii, autonomia instituțională se referă la relațiile în continuă schimbare dintre stat și universități și nivelul diferit de control exercitat de autoritățile publice, care sunt dependente de anumite contexte și circumstanțe naționale. În acest sens, Tight (1988) observă o serie de modele de autonomie universitară:

- Modelul Bologna<sup>3</sup>;
- Modelul german dual al lui Immanuel Kant și parteneriatul lui Wilhelm von Humboldt<sup>4</sup>;
- Modelul Paris al lui Napoleon<sup>5</sup>;
- Modelul englez<sup>6</sup>.

În lucrarea „*Aspirații mai înalte: agenda pentru reformarea universităților europene*”, Aghion et al. (2008) analizează corelația dintre performanța în clasamente, statutul autonomiei și nivelele de finanțare publică. Autorii au constatat că „*universitățile din țările cu performanță înaltă beneficiază, de obicei, de un anumit nivel de autonomie, fie că este vorba de recrutare sau stabilire a salariului*” și că „*nivelul autonomiei bugetare și cercetării sunt corelate pozitiv*” (Aghion et al. 2008). În plus, autonomia ajută la îmbunătățirea calității standardelor. Studiul *EUA Trends IV* a evidențiat că „*există dovada clară, că succesul îmbunătățirii calității în instituții este direct corelat cu nivelul autonomiei instituționale*” (Reichert și Tauch 2005). Această corelare a fost confirmată și de studiul *EUA Trends VI* (Sursock și Smidt 2010).

---

<sup>3</sup> În modelul Bologna autonomia avea ca element central libertatea de a învăța, libertatea studenților de a se organiza și participa la procesul decizional.

<sup>4</sup> Prevede modernizarea universităților, plasând în centralitate echilibrul dintre independența studenților și dreptul de control al statului numai asupra dreptului, teologiei și medicinei, admis de Kant pe considerentul că aceste trei facultăți formau bunăstarea și gândirea cetățenilor (un model de autonomie universitară dual). Modelul lui Humboldt minimaliza rolul statului, nu îl considera în opoziție față de comunitatea academică, ci ca aparținând identității culturale, având ca sarcină numai apărarea țării și varietății vigoriei intelectuale prin aducerea oamenilor împreună și garantarea libertății lor de a munci, de a-și alege locul de muncă și elaborarea unui set minim de legi care să le permită libertatea de a preda și de a învăța nestingheriți. Humboldt a definit relația dintre stat și universitate în mod idealist, ca un parteneriat în care statul stabilește cadrul legal în care universitățile creează și dezvoltă cultură, știință și învățare, situându-se în afara acestuia.

<sup>5</sup> Este un model opus celui german și subordonează în întregime universitățile statului, predarea și învățarea, în sensul că acestea nu puteau fi concepute în afara statului, ci ca o expresie a unității administrative ce tocmai fusese cucerită, astfel încât întreaga activitate a comunității academice era reglementată și aprobată de minister și controlată (centralizată) de acesta, pentru a se menține unitatea culturală și națională. Ulterior, odată cu adoptarea (în 1968) a *Lois d'Orientation*, modelul francez recunoaște pentru prima dată și stabilește limitele autonomiei universităților, în dinamica acestei relații stat-universitate, de această dată, în favoarea universităților, recunoscându-le dreptul deplin asupra predării și învățării, a comunității academice și dreptul de a dezvolta cercetări interdisciplinare (descentralizare internă), statul menținându-și dreptul reglementărilor externe.

<sup>6</sup> Nu relevă nici tendințele de „înregimentare” a universităților, nici de intervenție a statului, iar autonomia nu a constituit subiect al reglementărilor constituționale sau administrative pentru că nu exista o concepție a rolului statului care să legitimeze calificarea acestei relații; în aceste condiții putem spune că modelul englez „împrumută” din modelul german rolul de facilitator al statului pentru comunitatea academică numai din perspectiva finanțării ca o extensie a universităților; altfel spus, autonomia era individuală și instituțională și ambele se bazau pe reglementări individuale și colegiale al autoconducerii (*gentlemen's agreement*).

De asemenea, există o legătură între autonomie și capacitatea universităților de a atrage fonduri suplimentare. Studiul EUA din 2011 (*Universitățile viabile financiar II: universitățile europene în diversificarea surselor de venit*) a stabilit că *abilitatea universităților de a genera venit suplimentar se asociază cu nivelul autonomiei instituționale, acordat de cadrul legal în care funcționează*. Această legătură a fost stabilită pentru toate dimensiunile de autonomie, inclusiv cea organizațională, financiară, de personal și autonomia academică. Autonomia financiară s-a dovedit direct proporțională cu capacitatea universităților de a atrage venituri din surse financiare suplimentare. Autonomia privind politicile de personal, de a recruta și a stabili nivelele salariale pentru personalul academic și administrativ, au fost și ele observate ca fiind corelate cu nivelul de diversificare a venitului (Estermann și Pruvot 2011).

Factorii de decizie tind să perceapă reformele de autonomie drept instrumente importante pentru modernizarea universității. Și instituțiile de învățământ superior consideră că îmbunătățirea ulterioară a autonomiei universitare reprezintă o prioritate. Conform raportului EUA *Trends VI*, 43% din universitățile respondente percep reforma autonomiei ca una dintre cele mai importante dezvoltări instituționale, care a avut loc în ultimul deceniu (Sursock și Smidt 2010: 18).

Principiul autonomiei universitare a făcut, de-a lungul timpului, obiectul multor studii de specialitate, astfel există dimensiuni și indicatori ai autonomiei universitare. Pentru o primă problematizare a conceptului, ne putem întoarce la *Magna Charta Universitatum*<sup>7</sup>, care trasează următoarele coordonate:

- Universitatea este o instituție autonomă, care produce și transmite cultura într-o manieră critică, prin intermediul cercetării și al învățării. Pentru a se putea deschide nevoilor lumii contemporane, universitățile trebuie să aibă independență morală și științifică vizavi de orice putere politică, economică sau ideologică.
- În universități, activitatea didactică este indisolubilă celei de cercetare, astfel încât învățământul să urmeze atât evoluția nevoilor, cât și a exigențelor societății și ale științei.
- Libertatea de cercetare, de învățare și de formare sunt principiile de bază ale vieții universitare, așadar autoritățile publice și universitățile trebuie să garanteze respectarea acestora.
- Universitatea, ca depozitar al tradiției umanismului european, dar deschisă cunoașterii universale, va face abstracție de orice frontieră geografică sau politică și va afirma nevoia stringentă de cunoaștere și de interacțiune a culturilor (*Magna Charta Universitatum* 1988).

În 2018, un grup multinațional a fost format pentru a revizui *Magna Charta Universitatum* în contextul schimbării în universități și a mediului în care ele funcționează, ceea ce s-a întâmplat încă din 1988. Aceste modificări au fost transmise către o consultare amplă și au fost adoptat de către Consiliul Guvernatorilor din Observatorul Magna Charta (MCO) în iulie 2020<sup>8</sup>. Desigur, imaginea creată de *Magna Charta Universitatum* rămâne destul de idilică și neracordată la dinamica socială actuală. Însă, în esență, ceea ce instituția universitară trebuie să garanteze este independența sa politică, religioasă sau financiară, pentru bunul și independentul mers al transmiterii de cunoștințe și al producerii de cunoaștere. Din această rațiune, principiul autonomiei este esențial. În această direcție, Thorsten Nybom (2008) remarcă faptul că universitățile au, actualmente, o mare diversitate de misiuni și de obiective: de la dimensiunea didactică și de cercetare la cea de colaborare națională și internațională.

---

<sup>7</sup> *Magna Charta Universitatum* este un document care a fost semnat în mod oficial de către 388 rectori și șefi ai universității din toată Europa, și din afara ei, în 18 septembrie 1988. Acesta conține principii despre libertatea academică și autonomia instituțională, ca o orientare spre o bună guvernare și autocunoaștere a universităților în viitor. Documentul este disponibil în limba română la acest link: <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/romanian>.

<sup>8</sup> Noua versiune a *Magna Charta Universitatum*: MCU 2020 este disponibilă la acest link: <http://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/mcu-2020>.

Comisia Europeană a indicat că autonomia universitară ridicată reprezintă un pas crucial spre modernizarea învățământului superior. EUA a monitorizat și a analizat progresul și impactul reformelor de autonomie și guvernare printr-un spectru larg de studii și dezbateri, conferințe ale persoanelor interesate și *Programul de Evaluare Instituțională*. EUA a oferit informații despre autonomia instituțională, care permite specialiștilor universitari și factorilor de decizie să compare mai eficient sistemele existente pe teritoriul Europei. Acesta ierarhizează și apreciază sistemele învățământului superior conform gradului lor de autonomie, contribuind la îmbunătățirea sistemelor de învățământ superior.

În 2005, EUA a pus în evidență nevoia de autonomie instituțională, prin intermediul *Declarației de la Glasgow*. Ulterior, prin studiul *University Autonomy in Europe I* din 2009 (Estermann și Nokkala 2009), sunt reunite date despre situația a 34 de țări europene din perspectiva modului de organizare a universităților și despre terminologiile utilizate pentru definirea elementelor autonomiei universitare. Odată cu anul 2011, când este lansată a doua parte a studiului *University Autonomy in Europe II* (Estermann et al. 2011), este pus la dispoziție un set clar de indicatori care circumscriu cele patru dimensiuni ale autonomiei universitare, anterior identificate în primul studiu: dimensiunea organizatorică, dimensiunea financiară, dimensiunea resurselor umane și dimensiunea academică.

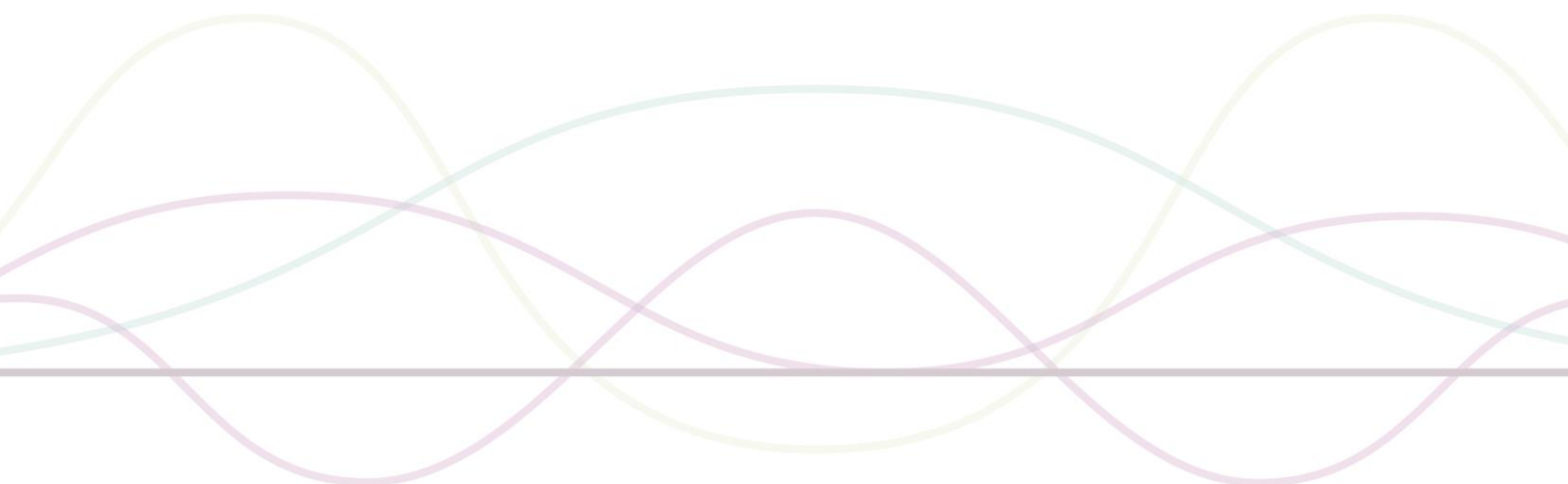
Tabel 1: Sumarul indicatorilor extrași din studiul: *University Autonomy in Europe II. The Scorecard* (sursa: Estermann et al. 2011).

Autonomia organizatorică	Autonomia financiară	Autonomia personalului	Autonomia academică
Procedura de selecție pentru echipa managerială	Perioada și tipul finanțării	Capacitatea de a decide procedurile de recrutare	Capacitatea de a decide numărul total de studenți
Criterii de selecție pentru managerul executiv	Abilitatea de a păstra surplusul	Capacitatea de a decide salariile	Capacitatea de a alege studenții (licență, masterat,)
Concedierea managerului executiv	Abilitatea de a împrumuta bani	Capacitatea de a decide concedierile	Capacitatea de a introduce programe (licență, masterat, doctorat)
Mandatul managerului executiv	Abilitatea de a deține imobile	Capacitatea de a decide promovări	Capacitatea de a încheia programe
Includerea și alegerea membrilor din exterior în organele de conducere	Abilitatea de a percepe taxe de școlarizare pentru studenții naționali/europeni (licență, masterat, doctorat)	-	Capacitatea de a alege limba de predare (licență, masterat,)
Capacitatea de a decide structuri academice	Abilitatea de a percepe taxe de școlarizare pentru elevii non-europeni (licență, masterat, doctorat)	-	Capacitatea de a alege mecanisme de asigurare calitative și furnizori
Capacitatea de a crea entități juridice	-	-	Capacitatea de a concepe conținutul programelor de studiu

Literatura internațională de specialitate a relevat necesitatea unei mai mari autonomii a universităților, dar și imperativitatea elaborării unui sistem de cuantificare a implementării „*de facto*” a acestora. Elaborarea unui set finit de indicatori, set inclus în lucrarea de față, a dat o direcție concretă unui principiu problematizat, de-a lungul timpului, în termeni destul de idealști. Indicatorii aferenți celor patru componente ale autonomiei – organizațională, financiară, de personal și academică – ar constitui, de asemenea, un *check-list* al sistemului de guvernare și un instrument de abordare comparativă a gradului de autonomie universitară în diferite state.

Autonomia universitară este privită, deci, sub dubla calitate de principiu și deziderat ale unui sistem educațional modern, racordat la prioritățile beneficiarilor săi și ale societății, în ansamblul său, fiind caracterizată de posibilitatea universităților de a-și construi o structură internă eficientă, de a selecta și

instrui personalul, de a elabora programe academice și de a utiliza resurse financiare în mod autonom, în concordanță cu misiunile și profilurile lor specifice.





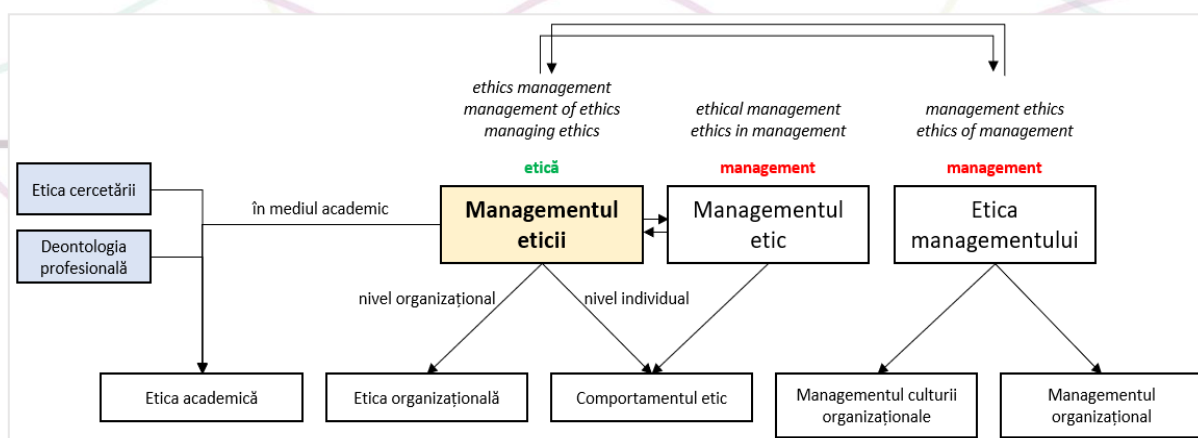
### 3. Aspecte generale privind managementul eticii universitare

#### 3.1. Definiții și modele ale managementului eticii

Problema caracterului moral al proceselor și al activităților din cadrul unei organizații a dobândit o atenție deosebită în ultimii ani, ca urmare a complexității tot mai mari, a dezvoltării noilor modele de afaceri (*a se vedea procesul de comodificare a învățământului superior, amintit anterior*) și a deschiderii către noi piețe. Astfel, avem de a face cu noi procese de gestionare a eticii sub forma unei noi ramuri – managementul eticii.

În aceeași ordine de idei, Mureșan (2009) realizează, în lucrarea sa, o sinteză a acestui nou termen și îl diferențiază conceptual de celelalte noțiuni care tind să aducă confuzie prin formele lor. Astfel că managementul eticii (în engleză: *ethics management* sau *management of ethics*) trebuie privit ca un concept distinct de etica managementului sau managementul etic, cu variantele sale în engleză „management ethics” (Evans 1981) – care descrie și critică normele și valorile managementului organizațional, „*ethical management*” (Laasch și Conaway 2014) – care descrie comportamentul etic al managerilor în sfera lor de influență, „*ethics of management*” (Hosmer 1991) sau „*ethics in management*” (Chakraborty 1995). Gurgu și Burcea-Manea (2018) adaugă un alt concept în cadrul acestei liste, afirmând că „etica academică” este și ea diferită în sens larg, fiind o zonă la intersecția dintre etica cercetării, managementul eticii în mediul academic și deontologia cercetătorului sau a profesorului. Ea reprezintă, totodată, o analiză tradițională a problemelor etice din universități pentru a oferi clarificări normative și îndrumări morale, folosind diverse teorii etice și instrumente analitice furnizate de filosofia moralității.

Figura 2: Legătura dintre managementul eticii și alte concepte similare (Sursa: prelucrarea autorilor).



Kaptein (1998) își demonstrează afirmația pe baza cuvintelor-cheie ale conceptelor descrise. Astfel, managementul eticii pune accentul pe etică. În schimb, etica managementului se concentrează mai mult pe management. Tot acesta subliniază că managementul eticii este distinct de managementul culturii, întrucât etica se referă la situații în care sunt în joc interese fundamentale, iar cultura este formată din norme și valori care nu aduc în mod necesar norme și valori fundamentale în risc. De exemplu, îmbrăcămintea elegantă, eticheta și locurile de parcare nu sunt adesea relevante din punct de vedere moral. Mai mult, managementul eticii nu este preocupat doar de aspectele culturale ale unei organizații, ci și, de exemplu, de aspectele morale ale structurii unei organizații (adică mecanisme de sancționare și proceduri de selecție și recrutare). Constantinescu și Kaptein (2020) sugerează, totodată, că managementul eticii și managementul etic reprezintă două concepte interconectate, fapt dovedit și de alte studii similare (Sims și Brinkmann 2003; Treviño et al. 2014). În timp ce managementul eticii se concentrează pe sprijinirea

managerilor pentru a încorpora etica în cadrul organizațiilor lor, managementul etic oferă sprijin relevant managerilor, pentru a face față dilemelor etice. Jeurissen (2007) privește managementul eticii ca pe o îmbunătățire, o actualizare a sistemelor decizionale dintr-o universitate pentru ca acestea să satisfacă în cele din urmă toate principiile etice.

Menzel (2007) și-a îndreptat atenția asupra modului de aplicare a principiilor morale și a resurselor umane implicate în procesul de monitorizare sau conformare. Se subliniază ideea că pedeapsa nu poate fi considerată un instrument în repararea comportamentului personalului implicat, iar acțiunile întreprinse de manageri trebuie să se concentreze pe stimularea dezvoltării unei conștiințe morale și a unei afinități pentru caracterul etic al unei acțiuni în cadrul echipelor gestionate.

Potrivit lui Kaptein (1998), acest concept are o semnificație mult mai complexă. El este văzut ca o dezvoltare sistematică și coerentă a activităților, pentru a realiza așteptările fundamentale și justificate ale părților implicate, precum și echilibrarea eventualelor situații conflictuale care ar putea apărea. Concret, managementul eticii tratează problematica organizării eticii, având partea de management care definește activitățile mai mult sau mai puțin structurate și sistematizate, coerente prin simplul fapt că ele pot fi coordonate și nu se află în relație de incompatibilitate unele cu celelalte, dar și orientate spre îndeplinirea obiectivelor ținând cont de responsabilitățile morale ale organizației. În plus, orice activitate care îndeplinește criteriile amintite și care contribuie la realizarea intereselor părților implicate intră sub umbrela managementului eticii. Tot Kaptein (1998) subliniază, în lucrarea sa, că managementul etic descrie și critică normele și valorile deținute de conducerea organizației, iar managementul ca domeniu de activitate are propriile sale întrebări morale, precum: care este o modalitate responsabilă din punct de vedere moral de a petrece timpul, cât de mult poate abuza managementul de poziția sa de putere, care este un mod responsabil de colectare și distribuire a informațiilor și care sunt riscurile acceptate în ceea ce privește politica și strategia.

Un contraargument la afirmația lui Kaptein este adus de Puiu și Ogarca (2015) care subliniază că definiția existentă este complexă, dar limitată, deoarece managementul eticii reprezintă mult mai mult decât satisfacerea cerințelor părților implicate în gestionarea unei organizații sau o echilibrare a intereselor acestora. Treviño și Nelson (2010) vin cu o serie de întrebări care vor înclina balanța spre concluzia că etica se referă la calitatea relațiilor dintre oameni: poate etica să fie predată, de ce să ne conformăm eticii, de ce să ne deranjăm cu includerea acestui concept în activitatea noastră.

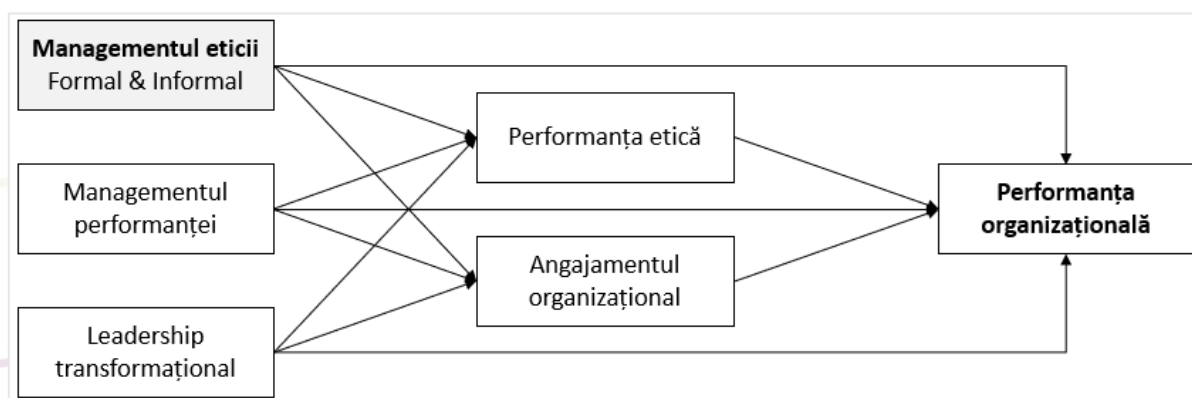
Alte definiții și abordări care merită să fie amintite sunt reprezentate de managementul eticii ca o modalitate de a pune în practică valorile unei organizații ce au ca scop crearea unui mediu de sprijin pentru comportamentul etic (Paine 1994) sau ca un proces în care problemele de etică sunt tratate cu ajutorul instrumentelor de management (Laasch și Conaway 2014). Luând în considerare aceste definiții, se poate concluziona că managementul eticii implică abordarea sistematică, coerentă și iterativă a criteriilor etice într-o organizație, precum și dezvoltarea, implementarea și monitorizarea proceselor care duc la îndeplinirea acestor criterii (Constantinescu și Kaptein 2020).

În același context, Constantinescu și Kaptein (2020) revin cu o nouă abordare a managementului eticii, pe două nivele: unul organizațional, care se concentrează pe modalitatea în care problemele de etică sunt integrate în procesele de gestiune, și unul individual, care implică conceptul de comportament etic al unui manager.

Kim et al. (2019) privesc managementul eticii ca pe un mecanism de control managerial, care ghidează comportamentul corect sau greșit dintr-o organizație și e caracterizat prin strategii formale și informale care duc la reducerea comportamentului ne-etice. Autorii menționează și că practicile managementului eticii într-o instituție publică sunt asociate cu scăderea absenteismului din

învățământ, îmbunătățirea eficienței în instituțiile publice, sporirea eficacității, a muncii în echipă, precum și orientarea spre beneficiar. Astfel că acest concept duce la creșterea performanței prin schimbarea atitudinii la locul de muncă, situație dovedită și de alte studii (Berman și West 2007; Hassan et al. 2014) prin intermediul unor teste empirice. O serie de factori au fost incluși în susținerea argumentului și grupați în patru categorii: factori manageriali, factori interni, factori individuali și factori externi. Cei manageriali și interni includ managementul performanței, cultura organizațională, leadershipul, organigrama, birocrăția, managementul resurselor umane, ambiguitatea obiectivelor și managementul etic (Brewer și Selden 2000; Paarlberg și Lavigna 2010). Factorii individuali sunt reprezentați de satisfacția la locul de muncă, altruismul, precum și calitatea muncii. Nu în cele din urmă, factorii externi înglobează susținerea politică, relațiile cu clienții sau mass-media.

Figura 3: Modelul teoretic al performanței organizaționale (sursa: Kim et al. 2019).



Managementul eticii a dobândit mai multe strategii de-a lungul timpului, pe baza afirmațiilor și descoperirilor publicate de autorii de specialitate din domeniu. Menzel (2007) propune patru strategii de abordare pe termen lung, confirmate și de Mureșan (2009): *de conformitate, a includerii în cost, învățării și a creării unei culturi organizaționale*. Conform acestuia, prima strategie definește formularea și impunerea regulilor de natură etică într-o organizație. Cea de-a doua asociază acțiunea ne-etică cu un factor de cost care trebuie redus, minimizat sau chiar eliminat. Strategia învățării pune accent pe formarea etică a resurselor umane dintr-o organizație, iar ce-a de-a patra vizează dezvoltarea unei culturi organizaționale de natură morală prin includerea, totodată, a celorlalte strategii.

Jeurissen (2004) sugerează tot patru abordări privind managementul eticii: *respectarea regulilor, valorile morale, relația cu beneficiarii, dialogul social*. Toate acestea vin în strânsă legătură cu instrumentele managementului eticii. Astfel că respectarea regulilor se bazează pe conformarea angajaților privind conduita descrisă în codul etic, valorile morale implică posibilitatea ca angajații să vină cu soluții creative la problemele etice, relația cu părțile implicate care se bazează pe un dialog constant, precum și dialogul social (privit ca strategie, dar și ca instrument) care poate fi folositor în cazul în care luarea unei decizii devine dificilă, iar consensul este greu de atins. Autorul subliniază și complementaritatea acestor strategii, fiecare contribuind cu o parte care lipsește în cadrul celorlalte.

Stansbury și Barry (2007), Calderon et al. (2018) întăresc afirmația potrivit căreia strategiile de conformitate și integritate sunt complementare. În mod similar, Gilman (1999) și Maesschalck (2004) observă că cele două abordări reprezintă mai mult decât o simplă dihotomie și ar trebui întotdeauna combinate și considerate complementare în practică.

Rossouw și van Vuuren (2003) vin cu o abordare modernă, pornind de la ideea că managementul performanței etice într-o organizație evoluează constant și devine din ce în ce mai complex. Aceștia identifică cinci stadii ale dezvoltării managementului eticii, reflectate în tot atâtea strategii folosite. Prima strategie este cea a imoralității sau a ignorării totale a existenței dimensiunii etice în viața unei organizații. Această strategie este una teoretică și este reprezentată în practică de lipsa unei strategii. Ea se caracterizează prin comportament imoral și desconsiderarea acestui pilon și concentrarea pe ideea de afacere. Cultura organizațională este dominată de ideea de a face profit, de a câștiga și de a supraviețui concurenței. Preocuparea pentru beneficiari este minimă sau chiar inexistentă, iar discrepanța dintre valorile personale și cele organizaționale devine tot mai mare. Mureșan (2009) consideră că în aceste organizații nu există o sensibilitate față de problemele etice, iar cei implicați refuză să le acorde atenție și dă ca exemplu domeniul mass-media din România.

Cea de-a doua strategie implică o anumită îngrijorare a managerilor privind problemele etice și își dau seama că trebuie să ia măsuri, dar aceste măsuri sunt luate în necunoștință de cauză, fără a fi conforme și într-un mod așa zis de „fațadă”. Acest stadiu, denumit și reactiv, se caracterizează prin incapacitatea de a asigura un cadru etic conform și prin adoptarea unor instrumente etice doar într-un mod formal, fără proceduri de aplicare. Aceste organizații reacționează doar în urma existenței unei obligații administrative, dar în realitate ele nu sunt interesate de aplicarea și dezvoltarea dimensiunii etice. De multe ori, aceste instrumente etice sunt realizate într-un mod neprofesionist, fiind copiate de la alte instituții și lăsate la voia întâmplării după adoptare (așa numitul *laissez-faire*). Mureșan (2009) prezintă ca exemplu universitățile din România, precum și majoritatea instituțiilor publice.

Cel de-al treilea stadiu, cel al conformității, se suprapune cu una dintre strategiile lui Menzel (2007), prezentate anterior. Această strategie se bazează pe pragmatismul organizației, precum și pe conștientizarea necesității aplicării și monitorizării comportamentului și a performanței etice. Organizațiile se angajează explicit în reglementarea managementului eticii și își revizuiesc în mod regulat instrumentele și procesele etice. Pe lângă codul etic, noi instrumente sunt introduse: raportarea publică, biroul de conformitate, auditul etic, penalizarea. Principalul dezavantaj al acestei strategii este dat de birocratizare și impunerea din exterior a standardelor etice, diminuând, astfel, autonomia morală.

Stadiul integrității apare ca urmare a conștientizării de către organizații a faptului că performanța etică le favorizează în cadrul competiției și se caracterizează prin internalizarea valorilor etice. Se introduce formarea oamenilor în luarea deciziilor etice, controlul etic intern, dezbaterea etică, precum și înlocuirea pedepsei cu recompensa. Angajații devin astfel conștienți de capacitatea individuală de a asigura comportamentul etic și de a aplica managementul etic. În același timp, cultura organizațională se transformă radical. Între dezavantaje, sunt importante menționarea subminării mecanismului etic de către liderii puternici și predispunerea la disidență morală din cauza autonomiei morale.

Ultimul stadiu, al alinierii totale, ridică bariera dintre managementul eticii și managementul organizației. În acest sens, etica nu mai reprezintă o dimensiune separată care trebuie condusă, ci o parte integrantă a organizației, inclusă în scopul, misiunea și obiectivele specifice ale organizației. Comportamentul ne-etice reprezintă astfel o subminare a rațiunii de a exista ca organizație, nu doar ca o amenințare asupra profitului sau succesului. Organizația își va păstra însă o funcție specifică problemelor etice, precum și o comisie de etică, dar responsabilitatea integrării eticii cade în mâna tuturor liderilor organizației, pe toate nivelurile manageriale. Recompensa rămâne instrumentul utilizat în detrimentul penalizării.

La baza celor cinci strategii prezentate anterior, se regăsesc tot atâtea modele ale managementului eticii, care se bazează pe aceleași caracteristici, dar care sunt derivate în scopul determinării modului în care

organizația își utilizează resursele și își conturează relațiile de afaceri pentru a aplica criteriile etice. Principalele caracteristici ale modelelor managementului eticii sunt prezentate sumar în continuare.

- Modelul imoralității, în care scopul organizației este reprezentat de obținerea profitului și ignorarea totală a conduitei etice din cauza lipsei de preocupare venită din partea beneficiarilor.
- Modelul reactiv, în care apar gesturi formale de sensibilitate față de etică, dar comportamentul ne-etic este adesea trecut cu vederea. Managementul etic, deși existent, nu este unul autentic.
- Modelul de conformitate, în care organizația abordează etica în mod rigid, din perspectiva regulilor, dar care se bazează pe reglementări externe și o autonomie redusă la minimum.
- Modelul integrității, în cadrul căruia sunt internalizate valorile și standardele etice și este ridicat nivelul performanței etice ale organizației.
- Modelul alinierii totale, prin care etica devine parte a culturii și scopului organizației, iar managementul eticii intră în responsabilitatea tuturor.

Habermas (1991) prezintă alte două abordări strategice ale managementului eticii: *prescriptivă* și *procedurală*. Prima dintre ele se bazează pe două concepte, ceea ce este bun (ontologie) și cum putem ști ce este bun într-o anumită situație (epistemologie). Aspectul important al abordării prescriptive este că susține un punct de vedere potrivit căruia dacă oamenii știu cum ar trebui să acționeze, vor fi conștienți de aceste cerințe morale și, prin urmare, vor prezenta comportamente în conformitate cu „este necesar să” și „trebuie să”. Aceeași strategie implică faptul că oamenii sunt ființe umane raționale, care iau decizii conștiente despre cum trebuie acționat. Ca urmare, abordările prescriptive ale eticii presupun că oamenii răi fac în general lucruri rele și oamenii buni fac lucruri bune, deoarece sunt factori de decizie raționali. Cea de-a doua, a eticii procedurale, se bazează pe consensul la care oamenii ajung prin dialog, și nu prin raționamentul individual.

De Cremer și Vandekerckhove (2017) vin cu o alternativă la aceste două strategii. Astfel, apare strategia descriptivă care examinează mai atent modul în care oamenii iau, de fapt, decizii și de ce uneori nu acționează în conformitate cu principiile morale care sunt convenite în mod universal. Este important de subliniat că o abordare comportamentală include presupunerea că oamenii nu înșală în mod deliberat sau nu se angajează în acțiuni ne-etice, deoarece multe dintre judecățile și interpretările morale trebuie considerate drept consecințe ale reacțiilor afective automate și intuitive.

Majoritatea studiilor din domeniu s-au concentrat pe analiza instrumentelor etice în cadrul instituțiilor publice. Literatura de specialitate abundă în instrumente etice care pot fi utilizate de manageri în instituțiile lor private sau publice: coduri de etică sau coduri de conduită, comitete etice, audituri etice, proceduri și politici etice, instruirii etice, linii de asistență etică etc. (Puiu 2015). Menzel (2007) prezintă ca exemple de instrumente utilizate în administrația publică din Statele Unite ale Americii trainingul etic ca cea mai importantă metodă, urmat de colectivul de conducere, codurile etice, jurămintele profesionale, managementul etic al resurselor umane, auditul etic și consilierii morali. Cele mai puțin importante instrumente sunt reprezentate de evaluarea performanței și penalizările. Mureșan (2009) afirmă că acest fapt se datorează ideii kantiene conform căreia regulile etice nu pot fi impuse, ci trebuie să vină intrinsec.

Kim et al. (2019) grupează instrumentele în funcție de caracterul formal sau informal al eticii. Astfel că instrumentele formale sunt reprezentate de codul de conduită, trainingul etic, auditul etic și politica de protecție a denunțătorilor. Cele informale se bazează pe strategiile de comportament și vizează cultura etică, conducerea etică sau mediul de lucru etic.

Menzel (2007), Demmke și Moilanen (2011) amintesc că sectorul public nu era recunoscut în trecut pentru lupta sa cu problemele de etică. Ca urmare, singurele instrumente se concentrau pe înlăturarea

comportamentului ne-etic, precum legile cu caracter obligatoriu, ethosul serviciului public sau jurământul. Ca urmare a dezvoltării tehnologice și a reformelor continue ale sectorului public, caracterul acestui sector s-a schimbat semnificativ, declanșând noi provocări etice. Pentru a face față acestei situații, au fost introduse și aplicate din ce în ce mai multe abordări teoretice, legi și instrumente etice diversificate. Noile instrumente etice includ, de exemplu, reguli pentru declararea costurilor, reguli de acceptare a cadourilor, reguli ale denunțurilor, rapoarte în domeniul integrității, ofițeri de integritate, planuri de management și registre centrale privind încălcarea integrității. Potrivit lui Whitton (2001), și reiterat de Snellman (2015), s-au sugerat și adoptat recent noi strategii pentru a îmbunătăți managementul eticii. Astfel de strategii includ legi pentru a proteja interesul public și pentru a facilita denunțarea faptelor ilicite de către oficiali, audituri de etică pentru identificarea riscurilor pentru integritate, strategii de gestionare a resurselor umane cu promovare și recrutare bazate pe merit, protecție anti-discriminare, instruire și dezvoltare în etică, aplicarea principiilor de management etic, utilizarea corectă a puterii oficiale și cerințele de responsabilitate profesională și proceduri eficiente de reclamație externă și internă. Importanța creării și aplicării de noi instrumente etice este manifestată și de Uniunea Europeană. Blocul comunitar a introdus o varietate de instrumente etice pentru combaterea corupției cu caracter politic și administrativ. Noile instrumente sugerate includ reguli, standarde și coduri diversificate, managementul valorii, conducere etică, denunțare, reguli disciplinare, rotația postului, analiza riscurilor pozițiilor vulnerabile, instruire și pregătire pentru dileme, planuri de integritate, gestionarea scandalului, audituri, ofițeri de integritate, registre de interes, cerințe de transparență; autoevaluări online și sondaje ale mediului de lucru etic.

Cu toate acestea, Amundsen și Pinto (2009) subliniază că doar instrumentele bazate pe legislația penală reprezintă criteriile minime pentru un sector public eficient din punct de vedere etic.

În ultimele decenii, o atenție specială a fost dedicată diferitelor coduri. Codurile de conduită și codurile de etică sunt văzute ca instrumente etice pozitive, deoarece, spre deosebire de legi și reglementări stricte, funcționează non-coercitiv și, ca atare, sunt instrumente etice obligatorii. Codurile, stabilite pentru a îmbunătăți managementul eticii, includ o gamă largă de orientări etice pentru a face comportamentul organizațional mai etic. Mai exact în sectorul public, codurile ca instrumente etice pozitive capătă importanță și devin tot mai frecvente (Snellman 2015). Codurile sunt văzute ca documente de bază cu reguli care sunt scrise într-un limbaj ușor de înțeles, stabilind obiective ale consiliului pentru angajații din sectorul public să se comporte într-un mod care corespunde modului lor de lucru (Whaley 1999).

### 3.2. Gruparea principalelor probleme etice pe dimensiuni măsurabile și identificarea unor indicatori de performanță ai managementului eticii

Pentru a alege cele mai relevante dimensiuni pentru încadrarea eventualelor indicatori a fost necesar un studiu detaliat al problemelor etice care ar putea apărea în mediul universitar și gruparea acestora pe dimensiuni măsurabile.

Robie și Keeping 2004, Ashford și Davis 2006, și reiterat de Ehrich et al. (2012) includ drept exemple:

- plagiatul de către personal și studenți;
- diverse forme de înșelăciune;
- hărțuirea sexuală de către personal și studenți în cadrul și în afara clasei;
- abuzul de putere;
- activități sexuale pentru obținerea de note;
- acceptarea de bani sau cadouri pentru note.

Hanson (2009) chiar prezintă o idee mult mai drastică în privința eticii din mediul universitar, afirmând că integritatea și legitimitatea instituțională sunt într-un punct critic, la cel mai rău moment, atât din punct de vedere economic, cât și etic. Deși se referă la Statele Unite, această idee se poate transpune și în cadrul altor state.

O abordare structurată este dată de Robertson și Grant (1982) care au evidențiat o serie de probleme cu care se confruntă mediul academic. Acestea includ:

- evaluarea riguroasă a studenților trebuie să fie nu doar încurajată, ci și susținută;
- gradul de neutralitate în predare versus îndoctrinare;
- conflicte între cerințele de timp ale cercetării și cerințele de predare.

Strom-Gottfried și D'Aprix (2006) au identificat patru categorii de probleme etice care vizează personalul academic din universități în cadrul sarcinilor lor de cercetare, predare și oferirea de servicii. Acestea includ:

- recunoașterea muncii cercetătorilor;
- conflictele de interese;
- relațiile cu personalul neperformant;
- dreptul studentului la viața privată.

Ehrich et al. (2012) au analizat principalele probleme etice din mediul academic pe baza unui sondaj și le-au grupat în probleme privind cultura organizațională și practici ne-etice. În cadrul primei categorii se regăsesc:

- comodificarea învățământului superior;
- corporatizarea acestuia;
- scăderea standardelor pentru atragerea și menținerea studenților plătitori de taxe;
- probleme care s-au dovedit de impact asupra universităților în moduri nefavorabile;
- prezența studenților internaționali care aduc provocări particulare pentru mediul academic, în special pentru cadre didactice și departamentele administrative;
- distribuția inechitabilă a sarcinilor în rândul personalului, pornind de la criterii care vizează experiența și tipul relațiilor contractuale cu instituția de învățământ superior;
- modificări curriculare generate de presiuni financiare;
- decizii referitoare la dezvoltarea curriculumului educațional, pornind de la oportunitatea stabilită în baza unor criterii manageriale.

În cadrul aceluiași sondaj, respondenții au evidențiat necesitatea oportunităților de a discuta problemele etice cu supervisorii și colegii pentru ca vocile lor să fie auzite. Cea de-a doua categorie prezintă mai multe practici bine cunoscute atât în mediul academic, cât și în cel corporatist:

Table 2: Practici ne-etice din mediul academic (Sursa: Ehrich et al. 2012).

Problema etică	Exemplu
<i>Compromiterea standardelor privind evaluarea performanței studenților</i>	Studenții sunt promovați în cadrul evaluărilor deși nu îndeplinesc criteriile minimale.
<i>Lipsa onestității academice (1)</i>	Practici precum plagiatul sunt detectate, însă sunt ignorate.
<i>Lipsa onestității academice (2)</i>	Membrii comunității universitare falsifică informații în cadrul propriilor lucrări, iar personalul nu este onest cu privire la proprietatea intelectuală.
<i>Exploatarea personalului universitar cu un grad didactic inferior</i>	Personalul universitar cu grade didactice superioare profită de colegii cu un grad didactic inferior prin încărcarea programului de lucru.
<i>Bullying</i>	Cadrele didactice îi avertizează pe studenți că vor pica examenul dacă nu se conformează cu anumite standarde, unele stabilite în mod aleator.

<i>Favoritism și nerespectarea regimului incompatibilității</i>	Favorizarea membrilor familiei sau a prietenilor de familie.
<i>Indecentă</i>	Personalul academic care hărțuiește studenți și viceversa.
<i>Nerespectarea politicilor și a regulilor</i>	Tratarea problemelor etice în special pe baza sfaturilor altor persoane decât în baza consultării codului de conduită.
<i>Lipsa eticii profesionale</i>	Tratarea studenților în mod pripit și ignorant.
<i>Probleme de confidențialitate</i>	Discuții informale și nepotrivite despre aplicanți, studenți sau colegi.

Toate aceste probleme etice necesită o atenție majoră în cadrul politicilor manageriale la nivel de universitate și trebuie concretizate sub forma unor indicatori în vederea monitorizării performanței și a evaluării rezultatelor.

Margetson (1997) amintește despre mediul învățământului superior că a suferit o reformă majoră și restructurări în conformitate cu practicile manageriale. În universități, aceste practici au inclus adoptarea proceselor din sectorul privat, cu un accent puternic pe rezultate, indicatori cheie de performanță, monitorizare, măsurare și regimuri mai rigide de eficiență și responsabilitate. Indicatorii de performanță au fost folosiți pentru a compara universitățile între ele, cele din fruntea clasamentelor primind cele mai multe finanțări.

Currie și Newson 1998, Currie și Vidovich 1998, Macfarlane 2009 au evidențiat creșterea concurenței dintre universități pentru studenții autohtoni și internaționali și dintre personalul universitar care aplică pentru obținerea fondurilor de cercetare și a publicațiilor. A existat o comodificare a universității, educația fiind comercializată ca un produs care trebuie cumpărat și vândut. Acest climat de management pune universitățile în pericol de a se desprinde dintr-o perspectivă morală, conform lui Fitzmaurice (2008). Schimbările la nivelul întregului sistem au sporit puterile conducerii executive, punând controlul universităților în mâinile managerilor în timp ce îndepărtau controlul cadrelor universitare (Meek și Wood 1997). În același timp, caracterul etic al managementului a fost diminuat și din această cauză, ceea ce a dus la modalități insuficiente de evaluare a performanțelor morale și, implicit, la scăderea calității sistemului universitar și a satisfacției studenților.

Pe lângă indicatorii de performanță priviți anterior în ansamblu, Grupo Sura (2019) prezintă o serie de măsurători de bază pentru etica în governanța corporativă de această dată, ce pot fi transpuse în managementul eticii din cadrul universităților. Primul se referă la numărul de sancțiuni aplicate pentru practici necompetitive într-un an și poate fi transpus ca numărul de sancțiuni disciplinare sau abateri de la codul de conduită într-o universitate în decurs de un an. În cadrul acestui indicator se pot măsura de asemenea tipurile de sancțiuni aplicate sau aflate în proces de aplicare. În aceeași idee, se poate menționa și numărul total de cazuri de mită și corupție, care poate avea același echivalent în mediul academic. Un alt set de indicatori se referă la numărul de solicitări primite de comisia de etică, iar dintre acestea totalul solicitărilor rezolvate sau al celor neconforme.

În lipsa unor studii care să prezinte concret posibilitatea măsurării managementului eticii în universități sau doar a practicilor etice, demersul își propune să analizeze rapoartele de progres pe plan etic ale universităților de prestigiu din întreaga lume, cu accent pe cele din Statele Unite ale Americii, Marea Britanie, Uniunea Europeană și Asia. Se intenționează conturarea mai multor categorii care pot susține ipoteza conform căreia etica și managementul acesteia se pot măsura, iar universitățile vor avea posibilitatea să-și îmbunătățească modelele etice abordate.

### 3.2.1. Măsurarea integrității cercetării

Majoritatea universităților de prestigiu din Marea Britanie publică anual rapoarte privind integritatea cercetărilor efectuate de către personalul relevant din cadrul acestora. Singurii indicatori observați în



cadrul publicațiilor se referă la numărul și tipul acuzațiilor de abatere de la codul de conduită sau derivați, precum pondere procentuală. În tabelul de mai jos, sunt reprezentate principalele categorii de acuzații, precum și ponderea acestora din totalul sesizărilor, pentru anul universitar 2019-2020.

Tabel 3: Procentul sesizărilor privind practici ne-etice în cercetarea academică în funcție de natura acuzației în cadrul celor mai prestigioase universități din Marea Britanie, pentru anul universitar 2019-2020 (Sursa: University of Oxford, 2020; Imperial College London, 2020).

Natura acuzației	Universitatea din Oxford	Universitatea din Cambridge	Colegiul Imperial din Londra
Falsificarea datelor	14,8%	25%	24%
Însușirea în necunoștință de cauză a muncii altor autori	14,8%	0%	0%
Dispute privind calitatea de autor	7,4%	12,5%	29%
Conflict de interese	3,7%	0%	4%
Plagiat	51,8%	50%	27%
Altele	7,5%	0%	16%

Pe lângă rezultatele prezentate anterior, unele universități raportează și numărul de sesizări primite într-un an universitar, numărul de sesizări investigate complet într-un an universitar, rezultatul investigației asupra abaterilor de la practica etică în valoare absolută. Mai mult decât atât, Universitatea Coventry prezintă și numărul de cazuri sesizate în funcție de gravitate (minor, serios, advers grav) (Coventry University, 2020).

Instituțiile de învățământ superior din Statele Unite ale Americii oferă o perspectivă diferită asupra eticii și prezintă în cadrul rapoartelor numărul de cursuri, conferințe și workshop-uri realizate în vederea promovării practicilor etice dintr-o universitate, dar și a provocărilor din domeniu. Pentru exemplificare, Universitatea Harvard a realizat în anul universitar 2018 – 2019 6 cursuri publice și 26 de conferințe și workshopuri (Harvard University 2019).

Un raport privind promovarea integrității academice în universitățile din Uniunea Europeană (*European Science Foundation*, 2010) prezintă un chestionar privind identificarea activităților existente care vizează creșterea gradului de conștientizare și schimbul de informații cu privire la bunele practici de cercetare pentru a promova integritatea cercetării. Din cadrul acestuia, putem extrage un număr relativ mic de indicatori ce se pot încadra în managementul eticii: dimensiunea audienței din cadrul evenimentelor de promovare a integrității academice, gradul de satisfacție al participanților la eveniment, succesul evenimentului (evaluat pe baza altor subindicatori), numărul de evenimente de promovare a integrității academice sponsorizate de către universitate.

### 3.2.2. Măsurarea calității

În cadrul acestei categorii trebuie reamintită tipologia indicatorilor care se pot regăsi în studiul calității. Cave et al. (1997) prezintă trei tipuri de astfel de măsurători. Primul este reprezentat de indicatorii simpli sub formă absolută care denotă o descriere obiectivă a unei situații sau proces. Următoarea categorie se referă la indicatorii de performanță care necesită un punct de referință față de cei simpli și sunt majoritar relativi. Nu în cele din urmă, autorii prezintă și indicatorii generali, reprezentați în mare parte de statistici generale, rezultate ale unor sondaje sau frecvențe ale unor opinii sau tipare. În privința indicatorilor de performanță, cei mai des utilizați în cadrul universităților, se conturează patru tipuri – *input*, *output*, *proces*, *rezultat*, grupate la rândul lor în *calitativi* și *cantitativi* (Cave, Hanney și Kogan, 1991; Carter, Klein și Day, 1992; Borden și Bottrill, 1994; Richardson, 1994). Chalmers (2008) a realizat o sinteză a celor mai comuni indicatori de performanță utilizați în mediul universitar, grupați la nivel național, instituțional,

departamental și individual. Dintre aceștia i-am extras pe cei care pot avea o legătură cu managementul eticii.

Tabel 4: Extras al indicatorilor de performanță ce pot fi utilizați în managementul eticii, pe fiecare nivel de granularitate (Sursa: Chalmers, 2008).

Nivel	Input	Output	Rezultat	Proces
Național	Obiective și standarde explicite	-	Performanța predării Feedbackul studenților Angajamentul studenților în respectarea codului de conduită morală	Mediul de lucru / studiu
Instituțional	Servicii de suport	-	Satisfacția părților implicate Calitatea cercetării	Leadership cu viziune Climatul instituțional
Departamental	-	-	Satisfacția părților implicate Calitatea cercetării	Diversitatea studenților Implicarea comunității
Individual	-	-	Satisfacția studenților Implicarea studenților	Abordarea centrată pe student Implicarea comunității Valorificarea diversității și tratamentul nediscriminatoriu

Privind în ansamblu, Uniunea Europeană a evidențiat o serie de indicatori privind asigurarea calității în mediul universitar pe baza datelor oferite de fiecare stat membru. În cadrul raportului Direcției Generale pentru Politici Interne (Wachter et al., 2015) a fost sintetizată o serie de indicatori de performanță care fac parte din criteriile de clasificare ale universităților, dintre care se pot extrage și cele care au o anumită conexiune cu domeniul eticii:

- Cercetare: *volum, venit, reputație* – format din 3 subindicatori care se referă, pe de o parte la veniturile din cercetările universitare, ponderate cu numărul de personal și normalizate pentru paritatea puterii de cumpărare și la productivitatea din cercetare, iar pe de altă parte la reputația universității privind excelența în cercetare, măsurată pe baza unui sondaj de opinie. Cea din urmă reprezintă și dimensiunea strâns legată de managementul eticii care vizează un comportament moral și aplicarea practicilor etice în cercetare.
- Predare: mediul de învățare – etica se reflectă în calitatea predării, dată de rezultatele chestionarelor privind modul de predare

În ceea ce privește tipurile de *rankinguri*, acestea sunt diversificate, cu accente pe diferite componente ale proceselor din instituțiile de învățământ superior: cercetare, educație, domenii de studii, sustenabilitate etc. În cea mai mare parte, *rankingurile* se bazează pe raportări de date brute, ușor de cuantificat în raport cu anumiți coeficienți, pentru a genera clasamente. Prin urmare, indicatorii privind integritatea academică sunt mai greu de identificat în realizarea acestor clasamente. În cele ce urmează, se va încerca realizarea unei prezentări succinte a principalilor indicatori utilizați în realizarea *rankingurilor* pentru care s-a observat interesul cel mai mare al universităților din România în ultimii ani.

Cele mai multe *rankinguri* măsoară în primul rând calitatea cercetării, care este interpretată pe scară largă ca fiind echivalentă cu calitatea educației. Astfel, alegerea indicatorilor se bazează pe opinia și valorile diferitelor organizații, influențate în mare măsură de datele disponibile sau ușor de raportat. Indicatorii nu măsoară și nu pot măsura cât de bună este predarea, cât de bine învață studenții sau dacă facilitățile și resursele sunt efectiv utilizate de către studenți. În aceeași categorie se înscrie și modul în care se respectă etica și integritatea academică în cadrul unei universități. Chiar dacă *rankingurile* sunt foarte populare prin simplitatea lor, din punct de vedere al calității proceselor ce se desfășoară într-o universitate de învățământ superior ele pot fi înșelătoare, urmărind în principal excelența în educație.

Pe lângă acestea, Loukkola et al. (2020) au realizat o comparație între principalele clasamente internaționale și indicatorii prezenți sau absenți din cadrul acestora.

Tabel 5: Indicatorii prezenți în principalele clasamente internaționale. (Sursa: Loukkola et al., 2020)<sup>9</sup>.

	U-Multirank	ARWU	QS World University Rankings	THE World University Rankings	THE Europe Teaching Rankings	CWUR	Emerging/Trendence Global	Round University Ranking
Sondaje pentru studenți	X				X			
Sondaje privind reputația				X	X			X
Sondaje pentru angajați			X				X	
Gradul de angajare după terminarea studiilor	X	X				X		
Progresul studenților	X				X			
Statistici studenți și angajați	X		X	X	X			X
Internaționalizare	X		X	X	X			X
Programe adaptate standardelor internaționale	X							
Echilibrul de gen	X				X			
Mediul de lucru / studiu	X							
Altele	X	X				X		

Putem evidenția faptul că managementul eticii este influențat și acționează, totodată, asupra gradului de satisfacție al studenților, măsurat prin chestionare de satisfacție, reputația universității, gradul de satisfacție al angajaților, echilibrul de gen și mediul de studiu.

### 3.2.3. Măsurarea performanței etice

Nemati și Taghizade (2018) au realizat un studiu comparativ privind componentele și instrumentele etice luate în calcul în cadrul universităților de medicină din toată lumea, precum și gradul de incluziune a acestora în politicile interne. Din punct de vedere metodologic, autorii au ales metoda studiului comparativ privind cele mai bune practici la nivel național și internațional, iar ca metodă de colectare, au utilizat recensământul. Analiza a inclus 110 universități medicale din clasamentele internaționale. Rezultatul a dovedit că nu există un plan comun de aplicare a managementului eticii în cadrul mediului universitar, dar există anumite tipare la nivel național sau continental. Astfel că universitățile de medicină americane iau în considerare în primul rând să adopte tratate și acorduri etice cu studenții și personalul academic, precum și coduri morale pentru personal și pacienți. Pe de altă parte, acestea sunt cel mai puțin interesate de adoptarea unor acorduri și coduri etice pentru părțile implicate. Universitățile europene se axează cel mai mult pe acordurile și codurile etice ale studenților, dar și pe introducerea și prezentarea măsurilor etice care trebuie respectate. În mod similar, nu există tratate și coduri etice pentru părțile implicate.

Universitățile din Australia se concentrează majoritar pe realizarea de prezentări privind respectarea codului de conduită, dar și pe implementarea fundamentelor etice. Similar universităților din SUA sau Europa, cele asiatice au în vedere tot coduri de conduită pentru studenți și angajați, precum și prezentarea strategiei managementului etic. Transpus la nivel global, universitățile de medicină se

<sup>9</sup> Indicatorii marcați cu gri sunt cei incluși în strategiile privind managementul eticii.

concentrează foarte mult pe condiția ca studenții și angajații să respecte politicile de etică și integritate, și mai puțin pe cea în care forul decizional și părțile implicate să fie ghidați spre aplicarea codului de conduită.

Din aceste rezultate reiese atât un tipar interesant de comportament al universităților în privința aplicării uniforme a politicilor etice sau a instrumentelor, dar și un indicator de măsurare a unor factori importanți ai managementului eticii, și anume instrumentele etice aplicate. În cazul prezentat, s-a folosit ponderea utilizării unui instrument etic din totalul universităților dintr-o regiune.

Tot pentru măsurarea performanței etice, Arifin et al. (2020) propun un indicator compozit pentru etica serviciilor educaționale oferite de universitate pe baza a 12 subindicatori dezvoltați atât din sondaje de opinie, cât și aferenți unor statistici de bază. În exemplul dat de acesta, ponderea luată în considerare este:

$$\text{Ponderea valorii medii} = \frac{\text{Ponderea totală}}{\text{Numărul de sub-indicatori}} = \frac{1}{12} = 0,08$$

Pentru a obține scorul IEPPT se va utiliza următoarea formulă:

$$\text{IEPPT} = \left( \frac{\text{Valoarea totală a percepției pentru fiecare indicator}}{\text{Numărul total de indicatori}} \times \text{Pondere} \right) \times 25$$

unde valoarea 25 reprezintă minimumul convențional al indicatorului realizat.

În funcție de rezultatul obținut, performanța etică a universității se determină pe baza următoarelor intervale:

Tabel 6: Stabilirea performanței etice în funcție de intervalul IEPPT rezultat (Sursa: Arifin et al., 2020).

Valoarea percepției	Intervalul IEPPT	Intervalul convențional IEPPT	Performanța etică
1	1,00 – 2,25	25 – 56,4	Nesatisfăcătoare
2	2,26 – 3,51	56,5 – 87,9	Nesatisfăcătoare
3	3,52 – 4,77	88 – 119,4	Bună
4	4,78 – 6,00	119,5 - 150	Foarte bună

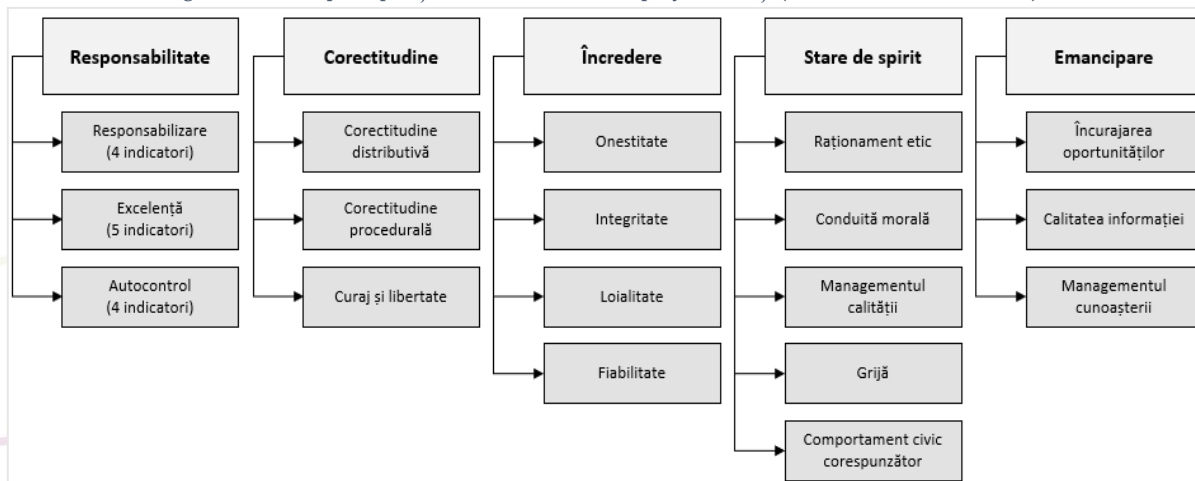
### 3.3. Stabilirea principalelor probleme etice care au nevoie de monitorizare în vederea diminuării efectelor acestora din perspectiva măsurării folosind indicatori

Din perspectiva măsurării folosind indicatori, practica și înțelegerea eticii au fost cei mai importanți factori pentru succesul unei organizații. Cu toate acestea, instituțiile academice nu au avut succes în dezvoltarea valorilor etice și în măsurarea lor. Cele mai multe s-au axat pe stabilirea unor criterii de bună practică sau utilizarea unor standarde deja existente în domeniul managementului calității. Astfel că se pune problema stabilirii principalelor probleme etice care au nevoie de monitorizare în vederea diminuării efectelor acestora, gruparea lor pe dimensiuni măsurabile și stabilirea de indicatori cantitativi.

Literatura de specialitate nu oferă multe perspective în privința măsurării managementului eticii, dar printre studiile existente se regăsesc și câteva idei și exemple concrete de indicatori deja aplicați. Kanokorn et al. (2013) au aplicat analiza factorială pe datele obținute prin intermediul unei anchete pentru a determina factorii secundari și principali ai eticii care pot fi măsurați. Au rezultat cinci componente

principale și 19 componente secundare. Prima dimensiune a fost reprezentată de responsabilitate și a înglobat 3 factori: responsabilizarea (din care au rezultat 4 indicatori), excelența (5 indicatori rezultați) și autocontrolul (4 indicatori). Cea de-a doua dimensiune a fost dată de corectitudine, având componentele: corectitudine distributivă, corectitudine procedurală, respectiv curaj și libertate. Al treilea factor principal este reprezentat de încredere și este format din onestitate, integritate, loialitate și fiabilitate, factori derivați din 17 indicatori. Cea de-a patra dimensiune, starea de spirit, s-a format din luarea deciziilor folosind raționamentul etic, conduită în concordanță cu bunele valori sociale, managementul calității, grija, dar și comportamentul civic corespunzător. Ultimul factor principal, emanciparea, s-a dezvoltat din susținerea și încurajarea oportunităților de a influența obiectivele organizaționale, calitatea informației și managementul cunoașterii. În figura de mai jos este sintetizată această clasificare.

Figura 4: Factorii principali și secundari ai eticii care pot fi măsurați (Sursa: Kanokorn et al. 2013).



Arifin et al. (2020) propun la nivel general 12 dimensiuni ale eticii serviciului universitar în cadrul cărora putem evidenția indicatorii ai managementului eticii. Aceste dimensiuni au la bază cinci măsuri ale calității, ceea ce ne demonstrează că măsurarea managementului eticii este strâns legată de cea a managementului calității: tangibilitate (infrastructură, administrație digitalizată, spații de învățare, consiliere și orientare), fiabilitate (abilitatea de a oferi servicii de încredere), receptivitate (abilitatea de a oferi servicii într-un mod rapid și precis), asigurare (abilitatea de a oferi încredere clienților), empatie (atitudine fermă, dar înțelegătoare față de beneficiari). Din același studiu vom sintetiza indicatorii care prezintă o conexiune cu managementul eticii.

Tabel 7: Selecție privind dimensiunile și indicatorii privind etica serviciului educațional (Sursa: prelucrare după Arifin et al., 2020).

Dimensiune	Indicator (selecție)
Oferta educațională	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prezentarea informațiilor privind facilitățile de studiu, modalitatea de predare, materialele de studiu, curriculum;</li> <li>Acuratețea informațiilor venite din partea structurilor interne;</li> <li>Prezența modalităților de acordare a feedback-ului;</li> </ul>
Resursele învățării	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prezentarea informațiilor privind infrastructura din campus, sălile de lectură;</li> <li>Disponibilitatea facilităților de infrastructură pentru persoanele cu dizabilități;</li> <li>Disponibilitatea departamentelor de a facilita utilizarea spațiilor din clădirea universității;</li> </ul>
Transparență	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prezentarea informațiilor privind facilitățile universității;</li> </ul>

Dimensiune	Indicator (selecție)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prezentarea unor informații minimale despre personalul universitar, respectiv disciplinele și planurile de învățământ superior.</li> </ul>
Taxa de școlarizare și acces la alte servicii	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certitudinea că serviciile oferite de universitate sunt conform așteptărilor.</li> </ul>
Responsabilitatea publică	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informațiile promovate în legătură cu facilitățile de studiu, modalitatea de predare, materialele de studiu, programa școlară, infrastructura din campus, sălile de lectură sunt conforme cu ceea ce există în realitate.</li> </ul>
Acuratețea informațiilor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informațiile prezentate în legătură cu facilitățile de studiu, modalitatea de predare, materialele de studiu, programa școlară, infrastructura din campus, sălile de lectură sunt clare și concise.</li> </ul>
Angajamentul universității de a îndeplini promisiunile	<ul style="list-style-type: none"> <li>Managementul instituției de învățământ superior se asigură de existența unui campus care să se ridice la nivelul așteptat de studenți și angajați;</li> <li>Managementul instituției de învățământ superior răspunde rapid la problemele academice ale studenților și ale angajaților;</li> <li>Managementul instituției de învățământ superior se asigură de informarea corectă și completă a studenților și a angajaților;</li> <li>Managementul instituției de învățământ superior se asigură de un proces al predării de calitate pentru studenți.</li> </ul>
Sistemul de recuperare a serviciului	<ul style="list-style-type: none"> <li>Managementul instituției de învățământ superior este fiabil în a pregăti facilități de infrastructură pentru studenți;</li> <li>Managementul instituției de învățământ superior este fiabil în a răspunde în cazul apariției unei probleme de infrastructură;</li> <li>Managementul instituției de învățământ superior este fiabil în a răspunde în cazul apariției unei probleme la administrative.</li> </ul>
Monitorizarea serviciilor educaționale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asigurarea calității infrastructurii educaționale;</li> <li>Monitorizarea implementării planurilor de învățământ;</li> <li>Monitorizarea prestației cadrelor didactice;</li> <li>Adaptarea disciplinelor la contextul social, economic și de mediu;</li> <li>Centrarea procesului de învățământ pe student;</li> <li>Oferirea unor servicii administrative corecte, complete și într-un mod prietenos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Furnizarea unor servicii educaționale în dialog cu studenții, îndemându-i să-și exprime opiniile;</li> </ul>
Etica în comunitatea academică	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitatea de a-i trata pe studenți într-un mod obiectiv și nediscriminatoriu;</li> <li>Capacitatea de a trata cu luciditate și în mod constructiv eventualele probleme care apar;</li> <li>Capacitatea de a nu pune în prim plan interesele personale;</li> <li>Capacitatea de a-i motiva pe studenți.</li> </ul>
Etica la nivelul instituțional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitatea managementului instituțional de a soluționa problemele studenților;</li> <li>Capacitatea managementului instituțional de a trata studenții în mod obiectiv și fără a ține cont de statutul lor social;</li> <li>Capacitatea managementului instituțional de a menține confidențialitatea informațiilor academice;</li> <li>Capacitatea managementului instituțional de a oferi informații corecte și complete;</li> </ul>
Etica privind oferirea serviciilor de suport	<ul style="list-style-type: none"> <li>Angajații sunt politicoși și comunicativi;</li> <li>Angajații mențin confidențialitatea informațiilor academice.</li> </ul>

Hughes (2009) propune evaluarea eticii și dezvoltarea de indicatori folosind cinci „motive etice”, așa cum le-a menționat în lucrarea sa. Printre acestea se regăsesc conștiința etică, recunoașterea problemelor etice, înțelegerea perspectivelor sau conceptelor de etică, aplicarea acestora, precum și evaluarea lor.

### 3.4. Dezvoltarea legăturii dintre managementul eticii, autonomia universitară și asigurarea calității în învățământul superior

Reacțiile la nivel național privind managementul eticii în instituțiile de învățământ superior, precum și politicile de asigurare a calității urmează să răspundă nu numai nevoilor identificate local, ci și direcțiilor stabilite în Spațiul European al Învățământului Superior.

Câteva dintre aceste direcții se găsesc în *Standardele și liniile directoare europene privind asigurarea calității în învățământul superior (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area - ESG)*. Politicile pentru asigurarea calității sprijină „integritatea și libertatea academică și vigilența față de fraude academice” și „protejarea împotriva intoleranței sau discriminării de orice fel a studenților sau a cadrelor didactice și auxiliare”. Totodată, învățarea, predarea și evaluarea centrate pe student „promovează respectul reciproc în relația student-profesor; are proceduri potrivite pentru a soluționa nemulțumirile studenților; evaluarea este coerentă, aplicată în mod corect tuturor studenților și efectuată în conformitate cu procedurile stabilite; există o procedură oficială de contestare a evaluării de către studenți”.

Astfel de direcții sunt reprezentate și de valorile fundamentale enunțate în *Comunicatul Ministerial de la Roma (2020)*, mai exact:

- Ne angajăm să menținem autonomia instituțională, libertatea și integritatea academică, participarea activă a studenților și personalului la guvernarea învățământului superior, precum și responsabilitatea publică pentru și a învățământului superior.
- Reafirmăm angajamentul nostru de a promova etica, transparența și integritatea în și prin educație și cercetare și subliniem că Platforma Consiliului Europei pentru Etică, Transparență și Integritate în Educație (ETINED) oferă posibilitatea tuturor membrilor EHEA, membri consultativi și parteneri de a coopera în acest scop.

Dar și de obiectivele ENAI:

- Colaborarea în domeniul cercetării și promovării integrității academice.
- Să ofere mediului academic o platformă pentru a investiga, schimba, dezvolta, colabora și accesa resurse în domeniul integrității academice.
- Să prezinte cele mai bune practici în domeniul integrității academice.
- Să pună la dispoziție un punct central de referință unde problemele privind integritatea academică pot fi discutate, cercetate și împărtășite.
- Să organizeze conferințe, workshop-uri și alte evenimente.
- Să creeze o rețea cu persoane și organizații care desfășoară activ cercetări în domeniul integrității academice.
- Să aprecieze eforturile individuale și instituționale privind integritatea academică prin acordarea de premii.

În anul 2021 s-a realizat un Grup de lucru pentru Integritate Academică la nivel ENQA. Acest grup de lucru a fost înființat pentru a analiza rolul agențiilor naționale de asigurare a calității în a sprijini integritatea academică și combaterea fraudei în învățământul superior.

De asemenea, la nivel național, *Raportul „România Educată”* (iulie 2021) are un obiectiv cu privire la climatul etic din sistemul educațional din România: *Obiectivul 7. Consolidarea unui climat etic în sistemul educațional din România*, care prevede următoarele măsuri:

- O7.a Integrarea, în curriculumul învățământului preuniversitar, a unor module care să prevadă însușirea unor norme elementare cu privire la scrierea academică, citarea surselor în mod corect, precum și respectarea unor principii de bază privind etica;
- O7.b Dezvoltarea unei culturi organizaționale privind integritatea în cadrul instituțiilor de învățământ superior, prin dezvoltarea unor sisteme interne de gestiune a eticii, complementar sistemelor de asigurare a calității învățământului;

- O7.c Sprijinirea universităților, pentru a implementa măsuri proactive cu privire la respectarea normelor de etică și a principiilor subsecvente de deontologie și de integritate academică;
- O7.d Extinderea obligativității cursurilor de etică și de integritate academică în cadrul tuturor ciclurilor de studii academice, precum și stabilirea unor standarde minimale cu privire la desfășurarea acestora;
- O7.e Armonizarea codurilor de etică universitară cu evoluțiile de la nivelul SEE/SEÎS, precum și susținerea activității comisiilor de etică printr-o legislație mai clară.

Evaluarea studiilor universitare de doctorat<sup>10</sup> din România, cel mai nou proces de evaluare externă realizat de ARACIS, are o componentă importantă de evaluare a modului în care instituțiile organizatoare de studii universitare de doctorat respectă standardele de integritate academică, dar și cum acestea previn fraudă academică și promovează o cultură a eticii în cercetare și educație.

### 3.4.1. Dezvoltarea legăturii dintre managementul eticii și autonomia universitară

Potrivit lui Gurgu și Burcea-Manea (2018), managementul eticii în mediul universitar ca disciplină de management se ocupă cu dezvoltarea acelor instrumente de conducere care contribuie la dezvoltarea etică a unei universități, precum și a acelor metode care pot fi utilizate pentru a determina direcția în care ar trebui să se dezvolte mediul academic. Managementul eticii în mediul universitar este rezultatul imprimării din ce în ce mai vizibile a mediului academic cu responsabilitate, considerată ca o condiție indispensabilă a existenței lor. Aceiași autori subliniază că o universitate demonstrează responsabilitate morală atunci când își subordonează interesele intereselor clienților săi, studenților. În acest context, managementul eticii în mediul universitar este reprezentat de toate activitățile și măsurile care urmează organizării instituționale a eticii pentru crearea universităților integrate. Experiența managementului eticii în universitățile lumii este de scurtă durată, aproximativ două-trei decenii, dar au fost propuse unele modele de etică universitară.

Dacă ar fi să legăm responsabilitatea academică, factorul care a declanșat implementarea managementului eticii în universități, cu autonomia universitară, putem afirma că cele două concepte sunt fețe ale aceleiași monede (Consiliul Europei 2020). Problemele de libertate și autonomie ridică probleme de responsabilitate și transparență, iar obiectivul transparenței este de a asigura operarea etică și cu respectarea standardelor de guvernare solide în vederea credibilizării instituției. Același studiu mai prezintă și diferența dintre autonomia universitară și libertatea academică. Cea din urmă este privită ca pe libertatea membrilor individuali ai comunității academice de a-și realiza cercetarea, predarea și învățarea și poate fi confundată ușor cu libertatea de expresie. Autonomia instituțională se referă pe de altă parte la capacitatea instituțiilor de învățământ superior de a-și stabili și implementa propriile politici și priorități pentru predare și cercetare, dar și pentru alte aspecte ale misiunii lor, cum ar fi serviciul comunitar. Chiar dacă cele două noțiuni par conectate, ele nu sunt mutual reciproce. Este perfect posibil să ne imaginăm o instituție extrem de autonomă, cu o conducere puternică, care nu lasă prea mult spațiu pentru libertatea academică în cadrul instituției. Pe de altă parte, libertatea academică fără autonomie instituțională este poate mai dificil de imaginat, dar ar putea exista totuși o instituție cu un grad ridicat de libertate academică și o structură profund descentralizată, încât nu ar necesita controlul unei conduceri instituționale eficiente și, prin urmare, existența autonomiei instituționale.

Atât autonomia instituțională, cât și libertatea academică se bazează pe etică, dar managementul eticii își are principala semnificație în cadrul primului concept. În acest caz, intervine un nou aspect care menține deschisă oportunitatea cercetării managementului eticii asupra ambelor concepte, și anume, descentralizarea. Iar aceasta ne ghidează spre două paliere: cum și în ce măsură poate autoritatea publică să

---

<sup>10</sup> Ordinul Ministrului Educației nr. 3651 din 12.04.2021 *privind aprobarea Metodologiei de evaluare a studiilor universitare de doctorat și a sistemelor de criterii, standarde și indicatori de performanță utilizați în evaluare.*



controleze managementul eticii într-o universitate fără să intervină asupra autonomiei universitare, și cum se poate asigura o autoritate publică de faptul că autonomia instituțională și libertatea academică nu alimentează discursul ne-etic. Cele două ipoteze se bazează pe principalele dezavantaje ale celor două strategii amintite anterior – *conformitatea* și *integritatea*. Cu alte cuvinte, strategia conformității presupune impunerea din exterior a standardelor etice, diminuând astfel autonomia universitară, iar cea a integrității acordă putere foarte mare acestei autonomii, ceea ce ar putea duce la disidență morală. Strategia abordată de majoritatea statelor este de a crea un comitet național privind problemele de etică și integritate academică care să asigure un set de criterii minime privind gestionarea eticii și să se asigure de respectarea acestora.

### 3.4.2. Dezvoltarea legăturii dintre managementul eticii și asigurarea calității în învățământul superior

Pentru a putea compara calitatea cu etica, este necesară studierea celor doi termeni în detaliu. Definiția calității este încă larg deliberată, dezbătută și prezentată sub forma unui tot unitar ca indivizi și umanitate pe măsură ce există și evoluează. În general, este privit ca standardul unui lucru, măsurat în comparație cu alte lucruri similare sau gradul de excelență al aceluși lucru. Se referă la o gamă largă de termeni precum excelență, superioritate, merit, sau valoare. În contextul managementului, definiția managementului calității face referire la actul de a supraveghea toate activitățile și sarcinile necesare pentru a menține un nivel dorit de excelență. Aceasta include crearea și implementarea planificării, asigurării, controlului și îmbunătățirii calității (Nicolaidis 2015).

În mod tradițional, proiectarea și echilibrarea sarcinilor, responsabilităților și autorităților face parte dintr-un program de management al calității. Pe lângă această responsabilitate în sens formal, ea devine și parte a programelor de management al calității în sens moral. Conform paradoxului controlului, responsabilitatea este asigurată atunci când controlul complet este eliberat. Calitatea nu poate fi gestionată cu succes fără o concentrare explicită asupra valorilor morale. În același timp, comportamentul etic într-un mediu de afaceri presupune un control complet al calității pentru a putea răspunde în mod adecvat la întrebări morale. Numai intențiile bune ar duce la eșecul datoriei. Managementul calității și etica afacerilor sunt premise reciproc, responsabilitatea fiind tema centrală (Fisscher și Nijhof 2005).

Halis et al. (2007) constată că valorile morale și conduita etică sunt esențiale pentru realizarea calității. Combinând calitatea cu etica, este posibil să satisfacem cerințele organizațiilor și ale societății. Cu toate acestea, managerii trebuie să proiecteze cu atenție configurații clare de sarcini și să le echilibreze cu responsabilitățile și structurile de autoritate ca parte a unui program de management al calității. Etica într-o afacere și, în special, la locul de muncă necesită un control atent al calității și, în cazul în care se constată că este deficitar, ar trebui să fie reluate. Aceste două concepte par să se suprapună în mare măsură în ceea ce privește semnificațiile lor cognitive. Scopul eticii se suprapune cu cel al calității atunci când primul abordează problematica a ceea ce este bine și corect pentru om și societate (Halis et al. 2007). Etica în afaceri, pe de altă parte, a fost definită anterior ca o aplicare a normelor și a regulilor morale în viața de afaceri. În acest context, este posibil să vedem aspectul etic în cadrul conceptului de calitate atunci când calitatea este privită ca o creștere și îmbunătățire a eficienței proceselor de afaceri, ca o dezvoltare a aceluiași proces și a caracteristicilor produsului pe baza respectului pentru clienți. Conceptual, etica și calitatea au același scop, deoarece ambele concepte evocă ceea ce este bine și corect. Obiectivul pe care ambele noțiuni doresc să îl atingă este de a ridica standardele de viață pentru om. În timp ce etica se străduiește să ridice standardele sociale pentru a fi compatibile cu rațiunea umană, conceptul de calitate vizează creșterea nivelului de viață

al omului, care este centrul acestei structuri sociale (Halis et al., 2007). În acest context, etica vizează mai multe obiective la nivel macro în comparație cu cele ale calității.

Aceiași autori prezintă punctele comune ale calității și eticii, alături de cele distincte. Putem observa astfel că responsabilitatea, consistența, ținerea promisiunilor, securitatea, comunicarea, respectabilitatea, sensibilitatea față de mediul înconjurător, empatia, onestitatea, toleranța, importanța omului reprezintă cadrul comun al celor două noțiuni.

Tabel 8: Calități și defecte comune între etică și calitate (Sursa: Halis et al. 2007).

Probleme legate majoritar de etică	Puncte comune	Probleme legate majoritar de calitate
Nereciprocitate Viață socială Altruism Nemăsurare Universalitate Moralitate Apartenență Spiritualitate Generalitate Fidelitate	Fiabilitate – Responsabilitate Consistență – Sensibilitate Ținerea promisiunii Eficiență – Estetică Curtoazie – Securitate Comunicare – Perfecțiune Demnitate – Sensibilitate față de mediul înconjurător Empatie – Onestitate Uz social – Toleranță Importanța omului – Respect pentru natură	Aderența clientului Internalizare Piață liberă Măsurare – Bază Relativitate – Libertate Utilitarism – Adecvare Competitivitate – Materialist Specialitate – Ambiție - Profit

Velayutham (2003) prezintă cinci principii fundamentale pentru tratarea diferențelor dintre etică și calitate. Primul dintre acestea se concentrează asupra nivelului de la care sunt privite lucrurile. În timp ce etica se preocupă cu efectul sentimentelor în viață, calitatea se concentrează pe un singur produs sau serviciu. Dar acest lucru nu înseamnă că acel produs sau serviciu nu are un efect asupra vieții din punct de vedere sentimental. Cu toate acestea, sentimentele sunt secundare conceptului de calitate. Dacă un produs nu are majoritatea calităților, acest lucru poate dăuna utilizatorului. Pe de altă parte, nu toate proprietățile produsului sau serviciilor legate de calitate au un efect asupra sentimentelor oamenilor. Acest lucru indică faptul că este mai importantă calitatea. Ideea generalizării unui caz etic împiedică adoptarea deciziilor aleatorii de către indivizi. Spre deosebire de aceasta, declarația de calitate se referă la dependența de o singură entitate, cum ar fi un produs sau un serviciu.

Al doilea principiu se referă la o abordare bazată pe valoare, iar acest lucru duce implicit la asocierea calității cu prețul. Trebuie subliniat faptul că relativitatea calității este diferită de conceptul de relativitate din etică. Conceptul de relativitate în etică susține că binele, răul, corectitudinea și greșeala nu au standarde universale.

Următorul principiu consideră că expresiile etice sunt de obicei explicate în termeni foarte generali. În schimb, termenii legați de calitate au criterii specifice pentru fiecare caracteristică. Natura particulară a controlului calității și detaliile care apar prin măsurare contribuie la controlul calității și la asigurarea calității. Controlul calității se referă la aplicațiile de probabilitate și la statisticile privind problemele de livrare a produselor și serviciilor. Asigurarea calității, pe de altă parte, menține realizarea eficientă a funcțiilor de control al calității.

Al patrulea principiu subliniază faptul că atât etica, cât și calitatea sunt expresii ale comportamentelor. Etica se preocupă de comportamentele care testează moralitatea, în timp ce calitatea se referă la comportamentele care testează produsele și serviciile.

Ultimul principiu consideră că acțiunile și deciziile etice sunt în general evaluate pe baza acțiunilor primei persoane sau a actorului, iar deciziile de calitate sunt evaluate pe baza comportamentelor unei persoane terțe.

Același autor subliniază că valorile etice se pot suprapune cu cele ale calității atunci când oferă beneficii atât producătorului, cât și consumatorului. În rest, calitatea este o strategie de afaceri care vizează profitabilitatea.

Tabel 9: Distincție între etică și calitate (Sursa: Velayutham 2003).

Etică	Calitate
Accent pe ființele cu sentimente	Accent pe produs sau serviciu
Universalizabil	Relativ
General	Specific
Atitudine morală	Atitudine în funcție de gust
Atitudinea actorului sau a unei prime persoane asupra unei persoane terțe	Atitudinea consumatorului sau a persoanei terțe contează pentru actor
De obicei nemăsurabilă	Măsurabilă
Caracteristica definitorie a caracterului	Caracteristica definitorie a tehnicii
Autonomie morală	Puțină autonomie – conformitate
Mai presus de cost și preț	Bazată pe cost și preț

Fisscher și Nijhof (2005) prezintă o serie de conexiuni dintre etica mediului de afaceri și managementul calității. Prima afirmă că ambele noțiuni se concentrează pe responsabilitățile unei organizații față de diferiți actori. Cu toate acestea, responsabilitatea discutată în managementul calității se referă la responsabilitatea organizațională a angajaților, în timp ce etica afacerilor este mai preocupată de responsabilitatea profesională, relațională și socială. Cea de-a doua legătură se referă la necesitatea de a lega un răspuns semnificativ la intențiile bune, subliniate în programele de etică. Capacitatea de a acționa în concordanță cu motivele personale la nivel individual și un cod de conduită la nivel colectiv ar trebui organizate și gestionate. Instrumentele de management al calității, inclusiv controlul proceselor interne, creează o parte esențială a acestei abilități.

## 4. Etica universitară în Sistemul Național de Învățământ Superior (SEÎS) din România

### 4.1. Activitatea consiliilor naționale de resort

În România există două organisme la nivel național, care au abilitatea a veghea asupra respectării integrității și eticii universitare și de a sprijini dezvoltarea eticii în universități: Consiliul de Etică și Management Universitar (CEMU) și Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI). Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (CNATDCU) analizează abaterile de la etica cercetării în cazul tezelor de doctorat (stabilit conform OMENCS nr. 3.482/2016).

Consiliul de Etică și Management Universitar (CEMU) este un organism consultativ al Ministerului Educației (MEd) fără personalitate juridică, înființat în temeiul prevederilor art. 125 și 127 din Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Misiunea, rolul, atribuțiile, organizarea și funcționarea CEMU sunt reglementate prin OMEN nr. 4783 /2017. Componenta CEMU a fost reglementată prin OMEN nr. 5.552/2017, iar ulterior prin OMed nr. 5.585/2021. Misiunea sa este de dezvoltare a culturii eticii și integrității în universitățile din România. Rolul CEMU este de a determina și sprijini universitățile să elaboreze și să pună în practică politicile de etică și de integritate universitară. CEMU auditează comisiile de etică din universități și se pronunță asupra litigiilor de etică universitară pe baza unui cod de referință al eticii și deontologiei universitare (pe care îl elaborează).

Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI) din România este un organism consultativ, fără personalitate juridică, pe lângă autoritatea de stat pentru cercetare-dezvoltare (art. 5-8 din Legea nr. 206/2004). CNECSDTI are ca atribuție principală analiza sesizărilor de abateri de la normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare, iar în cazurile în care constată că au avut loc abateri, recomandarea de sancțiuni către autoritățile competente, conform legii. Consiliul Național de Etică își desfășoară activitatea în plen și în comisii de etică pe domenii de știință și tehnologie, cu statut permanent sau temporar.

Normele de bună conduită în cercetare-dezvoltare. Conform legislației în vigoare, normele de bună conduită se referă la (art. 2 din Legea 206/2004 cu modificările și completările ulterioare): activitatea științifică, activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în cadrul cererilor de finanțare depuse în cadrul competițiilor organizate din fonduri publice, evaluarea și monitorizarea instituțională a cercetării și dezvoltării (C&D), de proiecte obținute prin acțiuni din cadrul Planului Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare și de evaluare de persoane în vederea acordării de grade, titluri, funcții, respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.

Abateri de conduită în cercetare-dezvoltare sunt: plagierea rezultatelor sau publicațiilor altor autori, confecționarea de rezultate, introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțare (în conformitate cu art. 310 din Legea educației naționale nr. 1/2011). În conformitate cu art. 2.1 din Legea nr. 206/2004 cu modificările și completările ulterioare, abaterile de la normele de bună conduită, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ, pe lângă cele menționate mai sus și aspecte legate de: diverse forme de discriminare, nedezvăluirea conflictelor de interese (coroborat cu art. 4.1), nerespectarea confidențialității, abuzul de autoritate cu diverse efecte, obstrucționarea activității de cercetare-dezvoltare, obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a

CNECSDTI precum și nerespectarea prevederilor și procedurilor legale, în conformitate cu normativele în vigoare. Asocierea la abaterile de la buna conduită, de asemenea, atrage răspunderea etică în conformitate cu art. 2.1(6) din Legea nr. 206/2004 cu modificările și completările ulterioare.

Cazurile care intră în competența CEMU sunt specificate de art. 124 alin. (1) și (2), art. 299 alin. (1) și (2), art. 170 din Legea educației naționale nr.1/2011. Legislația pentru funcționarea, exercitarea responsabilităților CEMU se bazează pe următoarele acte legislative:

- Legea educației naționale nr. 1/2011, art. 124 alin. (1) și (2), art. 299 alin. (1) și (2), art. 170.
- OG nr. 42/2015 *privind dreptul absolvenților de a beneficia de acte de studii recunoscute la finalizarea unor studii neautorizate și sancționarea instituțiilor de învățământ care școlarizează fără autorizare.*
- HG nr. 681/2011 *privind aprobarea Codului studiilor universitare de doctorat.*
- OMEN nr. 4783/2017 *privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului de Etică și Management Universitar.*
- OMEN nr. 3131/2018 *privind includerea în planurile de învățământ, pentru toate programele de studii universitare organizate în instituțiile de învățământ superior din sistemul național de învățământ, a cursurilor de etică și integritate academică.*
- OMEC nr. 4492/2005 *privind promovarea eticii profesionale în universități.*

Cadrul legal privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare cuprinde:

- Legea educației naționale nr. 1/2011, art. 306-326.
- Legea nr. 206/2004 *privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare;*
- Legea nr. 64/1991 *privind brevetele de invenție, republicată, cu modificările ulterioare.*
- Legea nr. 129/1992 *privind protecția desenelor și modelelor industriale, republicată.*
- Legea nr. 8/1996 *privind dreptul de autor și drepturile conexe, cu modificările și completările ulterioare.*
- OMEC nr. 4.655/2020 *privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării – CNECSDTI, precum și a componentei nominale a acestuia;*
- OMEC nr. 5.585/2020 *pentru modificarea și completarea Ordinului Ministrului Educației și Cercetării nr. 4655/30.06.2020 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al CNECSDTI, precum și a componentei nominale a acestuia.*
- Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru recrutare.
- *The European Code of Conduct for Research Integrity.*

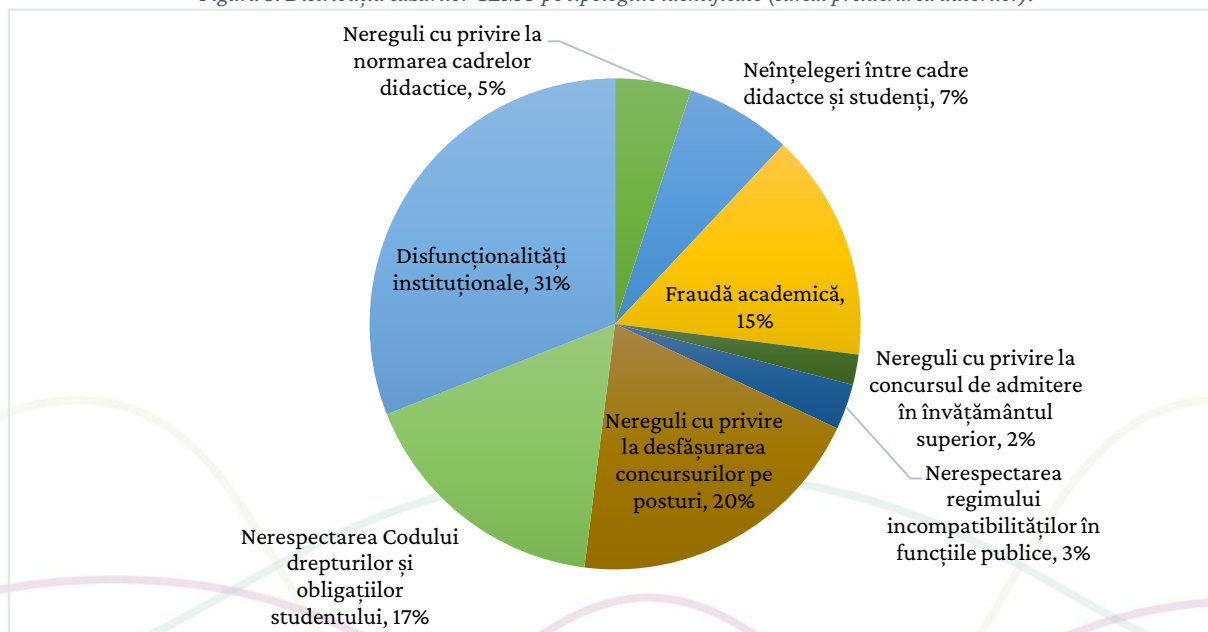
#### 4.2. Tipologia cazurilor analizate de CEMU

Pentru identificarea tipologiilor de cazuri investigate de CEMU, au fost analizate cele 98 de hotărâri disponibile online pe site-ul CEMU. Hotărârile sunt deciziile consiliului la petiții individuale sau instituționale, care sesizează posibile încălcări ale eticii și integrității în universitățile din România. Aproximativ 75% din sesizările investigate de CEMU sunt legate de potențiale încălcări ale eticii și integrității universitare legate de organizarea, managementul instituțiilor și diverse aspecte ale activității cadrelor universitare.

Cea mai mare pondere dintre cazurile analizate de CEMU este legată de (1) disfuncționalități instituționale, urmată de (2) nereguli cu privire la desfășurarea concursurilor pe posturile didactice și (3) nerespectarea codului drepturilor și obligațiilor studenților. O pondere mare (20%) este și cea a posibilelor cazuri de plagiat.

Cazurile analizate au invocat și au fost soluționate pe temeiul diverselor articole de lege, majoritatea din Legea Educației Naționale 1/2011), Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, ordinul Ministrului Educației și Cercetării Științifice nr. 3121/2015 privind organizarea și desfășurarea procesului de obținere a atestatului de abilitare. Codul de Etică și Deontologie al unei anumite instituții, Carta Universitară, Regulamentul intern privind desfășurarea activității studenților.

Figura 5: Distribuția cazurilor CEMU pe tipologiile identificate (sursa: prelucrarea autorilor).



Sesizările au fost încadrate în următoarele tipologii:

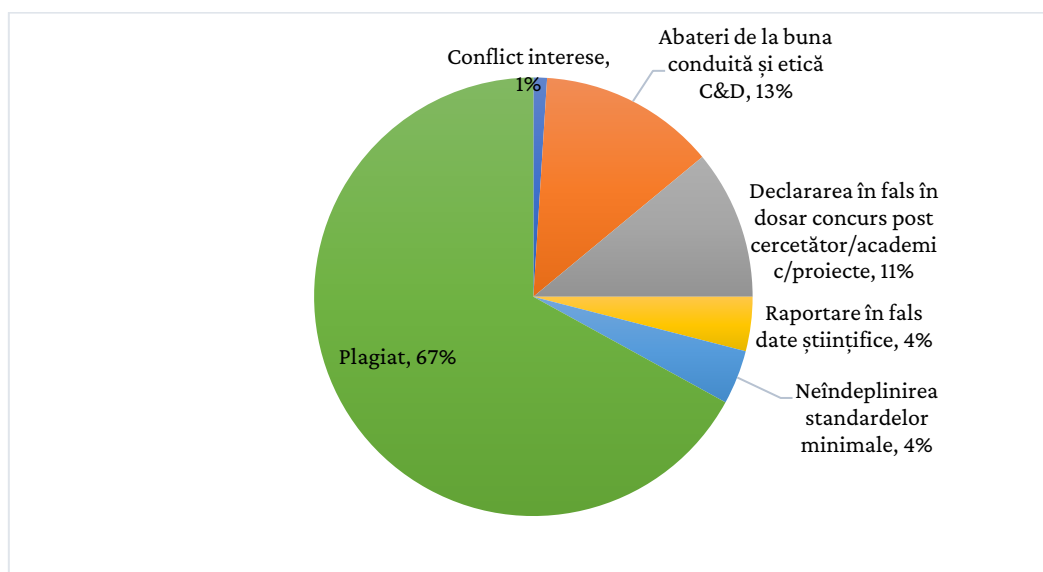
1. Disfuncționalități instituționale. În această categorie intră disfuncționalități în ceea ce privește organizarea Senatului universitar, modul în care s-a făcut desemnarea decanului/prodecanului, transferul și menținerea calității de titular în învățământul universitar, periclitarea desfășurării activității didactice, management defectuos, încălcarea eticii universitare, desfășurarea studiilor doctorale, încălcarea a principiilor de etică universitară, lipsa transparenței instituționale. Temeiul legal invocat este aplicarea în mod arbitrar a prevederilor art. 289 alin. (6) și (7) din Legea educației naționale nr. 1/2011., prevederile art. 205 alin. 14 din LEN, art. 130 alin. (2) din Legea Educației Naționale nr. 1/2011. O tipologie distinctă, dar care poate fi încadrată în cea de disfuncționalități instituționale, este cea de menținere a unui climat ostil, încălcarea Codului de etică și deontologie profesională.
2. Nereguli cu privire la desfășurarea concursurilor pe posturi didactice. O mare parte dintre aceste cazuri sunt legate de îndeplinirea criteriilor minime pentru posturile didactice respective, în conformitate cu specificațiile CNATDCU. O situație particulară o reprezintă consecințele supoziției de plagiat/autoplagiat în îndeplinirea acestor criterii minime. O altă categorie de cazuri este legată de abateri procedurale, încălcarea a metodologiei de concurs, vicii de procedură.
3. Nereguli cu privire la normarea cadrelor didactice. O altă tipologie este legată de normarea didactică: suspiciunea de întocmire abuzivă a normelor didactice, recrutarea membrilor echipelor de experți pentru proiectele finanțate din fonduri europene. Cazurile au fost invocate și soluționate pe baza art. 286 și art. 287 alin.(12) din Legea educației naționale nr.1/2011.

4. Fraudă academică. Un număr mare de cazuri (20%) este legat de diverse situații de plagiat/autoplăgiat: lucrare de doctorat, cărți, articole, propuneri, proiecte, competiții, Planul Național C&D. Majoritatea sesizărilor se referă la abateri individuale.
5. Nerespectarea regimului incompatibilităților în funcțiile publice. În această categorie au fost identificate două tipuri distincte de cazuri: (1) cumul de funcții conducere în universitate și cea de deputat (Hotărârea 5/2019), caz soluționat prin invocarea art. 2 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor, (2) cea privind starea de incompatibilitate dintre o funcție de conducere în universitate și dosar penal (Hotărârea 61/2020).
6. Nereguli cu privire la concursul de admitere în învățământul superior. Sesizările sunt legate de modalitatea de evaluare, respectiv obligația instituției de a returna dosarele. Neregulile legate de concursul de admitere în învățământ superior au fost soluționate în conformitate cu prevederile art. 142 alin. (1) și (2), care prevăd că Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului elaborează anual o metodologie-cadru privind organizarea admiterii în instituțiile de învățământ superior de stat și particulare din România.
7. Nerespectarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului (OMECTS nr. 3666/2012). În această categorie de cazuri sunt acuzațiile de discriminare, agresiune psihică și fizică, comportament abuziv al unui cadru didactic, încălcarea normelor de etică și management universitar, decizii de exmatriculare, desfășurarea procesului educațional (Modificarea curriculumului universitar și proces de evaluare). Articolele care sunt invocate în rezolvarea acestor cazuri sunt art. 124, 125, 286 din Legea educației naționale nr. 1/2011.
8. Încălcarea regulamentului privind desfășurarea activității studenților. O altă categorie de cazuri este cea de încălcare a regulamentului privind desfășurarea activității studenților, atmosferă intimidantă și ofensatoare îndreptată împotriva cadrului universitar, în contradicție cu prevederile Codului de etică și deontologie profesională universitară. Articolele care au fost invocate în soluționarea acestor cazuri sunt art. 144 alin. (2) și art. 306 alin. (1) – (3) din Legea educației naționale nr. 1/2011.

### 4.3. Tipologia cazurilor analizate de CNECSDTI

Au fost analizate cele 75 hotărâri și rapoarte disponibile online pe site-ul CNECSDTI, acoperind perioada 2012-2021, privind modul în care sunt respectate normele de conduită morală și profesională prin analiza eventualelor abateri semnalate.

*Figura 6: Distribuția cazurilor investigate de CNECSDTI pe tipologii.*

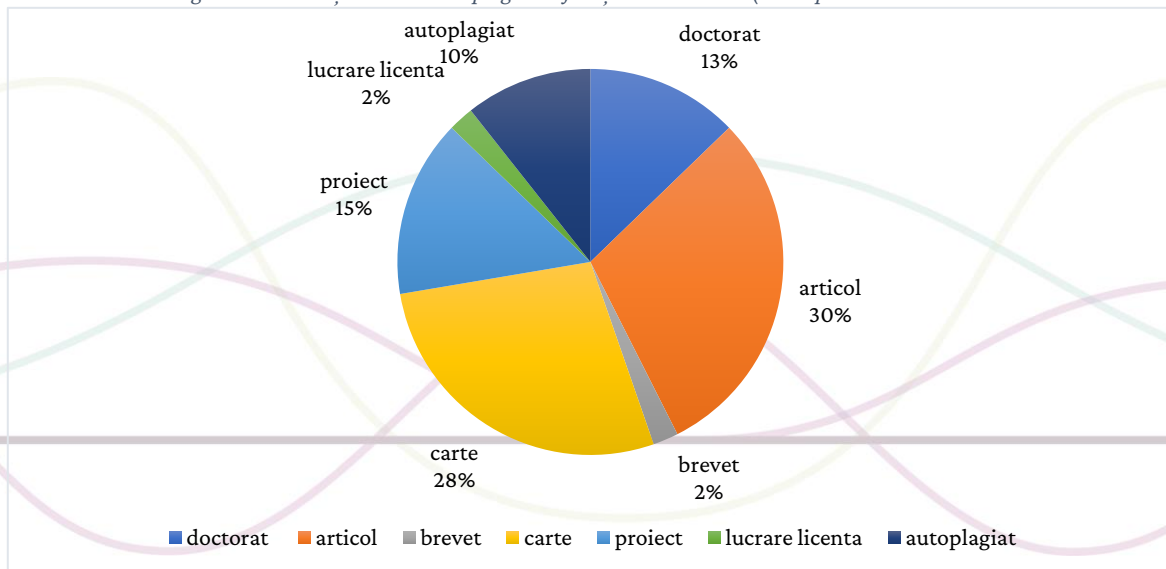


Cele mai frecvente tipologii identificate au fost:

1. Plagiat

- Cele mai multe sesizări sunt legate de suspiciunea plagiatului. Se observă în această tipologie câteva situații distincte: plagiatul articolelor ISI, plagiatul brevetului, plagiatul cărților, plagiatul unei propuneri de proiect, plagiatul lucrării de licență, plagiatul tezei de doctorat și autoplagiatul. Soluționarea acestor cazuri s-a făcut prin referire la art. 4 din OMCI nr. 211/2017, art. 7 din Legea nr. 206/2004, art. 119 alin. (1) și art. 323 alin. (1) din Legea educației naționale nr. 1/2011 sau art. 8 din Legea nr. 8/1996.
- În cazul validării suspiciunii de plagiat, hotărârile includ sancțiuni ca: suspendarea pe o perioadă determinată a dreptului de participare la concursuri pentru ocuparea unor funcții superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control, ca membru în comisii de doctorat, de master sau de licență, eliminarea lucrării din CV, suspendarea pe o perioadă determinată la accesul la finanțare publică.
- Soluționarea acestor cazuri de plagiat a avut ca efecte indirecte identificarea incorectitudinii din partea unei edituri acreditate CNCIS (publicarea fără acordul tuturor autorilor a unei cărți) și neîndeplinirea condițiilor minime în cazul retragerii articolelor autoplagiate de pe CV-ul participantului la un post.

Figura 7. Distribuția cazurilor de plagiat în funcție de natura lor (sursa: prelucrarea autorilor).



- Abateri de la buna conduită, etică și deontologie în activitatea C&D
  - Cazurile de abateri de la buna conduită, etică și deontologie în activitatea C&D includ limitarea abuzivă a exercitării activității de cercetare, obstrucționarea diseminării rezultatelor cercetării, încălcarea demnității muncii și a drepturilor salariale ale colegilor, nerespectarea normelor privind participarea la cursuri de perfecționare/premiere a personalului, atitudine ostilă, comportament neadecvat (hărțuire sexuală).
  - Soluționarea acestor cazuri s-a făcut pe baza art. 318 din LEN nr. 1/2011, *Regulamentul de organizare și funcționare a CNECSDTI*, sau Legea nr. 206/2004.
- Raportarea sau declararea în fals în dosarul de concurs post cercetător/ cadru universitar/competitive proiecte. Nerespectarea condițiilor minime.
  - Cazuistica legată de raportarea în fals se referă la introducerea în CV de informații neconforme cu realitatea în vederea obținerii de granturi de cercetare, concursuri academice/cercetător științific. Acestea în general se referă la numărul și tipul de publicații necesare obținerii unui anumit grad didactic/științific, în conformitate cu criteriile CNATDCU.
  - Soluționarea acestor cazuri s-a realizat pe baza art. 323-324 din LEN nr. 1/2011 și Legea nr. 206/2004.
- Raportarea în fals a unor date științifice



- O situație distinctă de raportare în fals este legată de suspiciunea de utilizare de date fictive, confecționarea sau modificarea de date științifice. Doar două cazuri de acest gen au fost identificate.. Într-unul dintre cazuri, finalizarea lucrării științifice a avut loc înainte de intrarea în vigoare a acestor legi, care, conform Capitolului I, art.15 (2) din Constituția României nu se aplică retroactiv.
- Conflict de interese
  - A fost identificat un singur caz de conflict de interese, legat de posibila finanțare a unui proiect cu încălcarea a dispozițiilor legale privind conflictele de interese. Soluționarea cazului s-a făcut pe baza O.U.G. 66/2011.

Cea mai mare pondere de sesizări analizate de CNECSDTI se referă la plagiat, urmat de raportarea sau declararea în fals în dosar de concurs post cercetător/academic/proiecte, respective abateri de la buna conduită și etică în C&D.

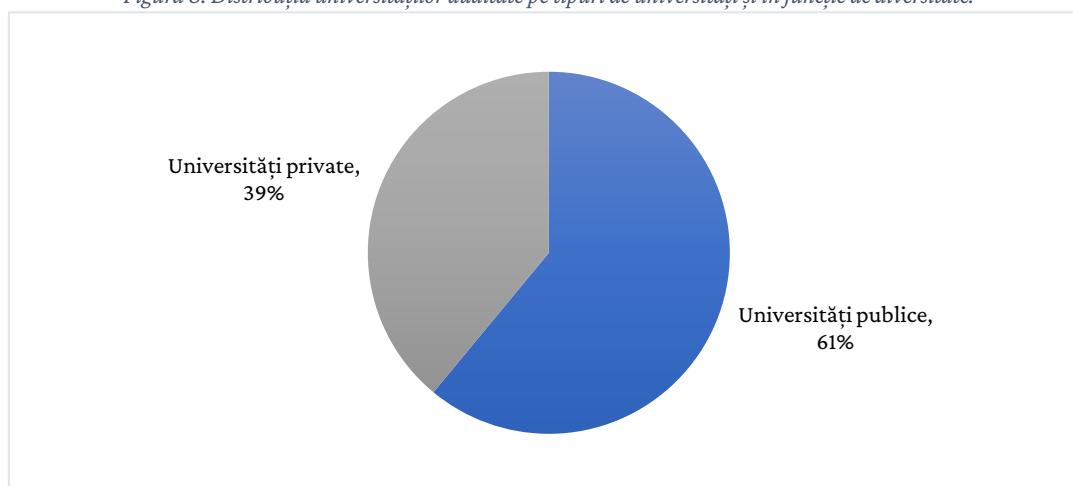
#### 4.4. Rezultatele procesului de auditare CEMU a comisiilor de etică universitară din România (2018-2019)

Între atribuțiile Consiliului de etică și management universitar (CEMU) definite prin Articolul 218 din Legea Educației Naționale nr.1/2011 cu modificările și completările ulterioare și prin *Regulamentul de organizare și funcționare*, este inclusă și auditarea comisiilor de etică din universități (articolul 4, litera b). În perioada 19 aprilie 2018- 07 noiembrie 2019, CEMU a realizat auditarea comisiilor de etică universitară pornind de la următoarele documente solicitate:

- Documentele justificative privind existența comisiei de etică universitară;
- Regulamentul de etică al instituției de învățământ superior;
- Registrul de procese verbale ale activității din cadrul comisiei de etică;
- Metodologiile și procedurile privind etica;
- Codul de conduită;
- Raportul anual de activitate al comisiei de etică transmis către senat (pentru anul anterior);
- Dovada existenței unui soft anti-plagiat;
- Planurile de învățământ care prevăd existența cursurilor de etică și integritate academică conform prevederilor OMEN nr. 3131/2018 pentru toate ciclurile de studii universitare;

Studiul prezintă rezultatele pentru cei 8 indicatori analizați ca urmare a auditului realizat de Consiliul pentru Etică și Management Universitar. Cu această ocazie au fost auditate 87 de instituții de învățământ superior, dintre care 54 publice și 33 private. La momentul respectiv, conform HG nr. 692/2018, respectiv HG nr. 735/ 2018 pe teritoriul României își desfășurau activitatea 47 de universități de stat civile, 7 universități de stat militare, 38 de instituții de învățământ superior particular acreditate și 9 instituții de învățământ superior particular acreditate. Astfel, aproximativ 88% din instituțiile de învățământ superior din România au fost auditate în cadrul acestui proces.

Figura 8. Distribuția universităților auditate pe tipuri de universități și în funcție de diversitate.



#### 4.4.1. Cadrul legislativ aplicabil în implementarea politicii de etică și integritate academică în universități

##### 4.4.1.1. Comisia de etică

Potrivit Legii educației naționale nr.1/2011, în cadrul fiecărei universități trebuie să funcționeze o comisie de etică. Însă obligativitatea ca la nivelul universităților românești să existe o Comisie de Etică nu reprezintă o noutate introdusă prin LEN. Prin OMEC nr. 4.492/2005 *privind promovarea eticii profesionale în universități* se prevedea obligativitatea ca până pe 5 octombrie al aceluiași an, universitățile (indiferent de forma de finanțare și de statusul acreditării) să înființeze o comisie de etică universitară, a cărei primă obligație trasată era să elaboreze acest Cod de Etică.

În virtutea principiului autonomiei universitare, secondat de principiile răspunderii publice, principiului transparenței, respectării drepturilor și libertăților studenților și ale personalului academic și independenței de ideologii, religii și doctrine politice, la nivelul instituțiilor de învățământ superior există libertate în vederea organizării acestor comisii.

În ceea ce privește componența acestei comisii, art. 306 alin. (2) din Legea educației naționale nr. 1/2011 prevede că

*„structura și componența comisiei de etică universitară este propusă de consiliul de administrație, avizată de senatul universitar și aprobată de rector. Membrii comisiei sunt persoane cu prestigiu profesional și autoritate morală”.*

De asemenea, sunt indicate funcțiile care sunt incompatibile cu apartenența la această comisie, respectiv cele de: rector, prorector, decan, prodecan, director administrativ, director de departament sau de unitate de cercetare-dezvoltare, proiectare, microproducție. Anterior, prin Ordinul nr. 4.492/2005 se stabilise că această comisie:

*„este formată din 5-9 membri cu prestigiu profesional și autoritate morală, reprezentând, în părți relativ egale, cadrele didactice, studenții și personalul nedidactic. Reprezentantul Compartimentului juridic al instituției de învățământ superior face parte de drept din Comisia de etică universitară” .*

Din punct de vedere al atribuțiilor, prima competență indicată prin legislația existentă este cea de a analiza și soluționa litigii pe chestiuni etice, pe baza prevederilor Codului intern de etică al universității.

*„a) analizează și soluționează abaterile de la etica universitară, pe baza sesizărilor sau prin autosesizare, conform Codului de etică și deontologie universitară;*

*b) realizează un raport anual referitor la situația respectării eticii universitare și a eticii activităților de cercetare, care se prezintă rectorului, senatului universitar și constituie un document public;*

*c) contribuie la elaborarea Codului de etică și deontologie universitară, care se propune senatului universitar pentru adoptare și includere în Carta universitară;*

*d) atribuțiile stabilite de Legea nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare;*

*e) alte atribuții prevăzute de prezenta lege sau stabilite conform Cartei universitare, conform legii.”*

*Extras din Legea Educației Naționale Nr.1/2011 cu privire la atribuțiile comisiilor de etică universitară*

Legea garantează dreptul oricărei persoane, din sau din afara comunității universitare în cauză, de a sesiza Comisia de etică universitară cu privire la abateri săvârșite de membri ai comunității respective. Comisia are obligația de a păstra confidențială identitatea autorului sesizării, de a-i răspunde autorului în 30 de zile de la primirea sesizării și ulterior de a-i comunica rezultatul procedurilor realizate. Procedurile întreprinse sunt stabilite prin Codul de etică și deontologie universitară, respectiv de Legea nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare.

#### 4.4.1.2. Codul de etică

*„codurile combină declarații filosofice și idealuri înalte cu avertizări de a evita acțiuni ilegale specifice și expun anumite principii morale, în special, cele care îmbunătățesc comportamentul personal sau relațiile personale”*

*Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics (1997)*

Prin OMEC nr. 4.492/2005 s-a stabilit obligativitatea ca toate instituțiile de învățământ superior acreditate sau autorizate să funcționeze provizoriu (indiferent de forma de finanțare) să elaboreze, dezbată și adopte până la 20 decembrie 2005 propriul cod de etică universitar. În prealabil, până pe 5 octombrie al aceluiași an, universitățile aveau obligația să înființeze o comisie de etică universitară, a cărei primă obligație trasată era să elaboreze acest Cod de Etică.

Articolele 2 și 3 ale aceleiași legislații stabilesc conținutul și modul de funcționare al acestui cod. Din punct de vedere al conținutului, acesta trebuia să conțină *„formularea explicită a idealurilor, principiilor și normelor morale pe care consimt să le respecte și să le urmeze membrii comunității academice în activitatea lor profesională”*, precum și să stabilească *„standardele de etică profesională pe care o comunitate universitară își propune să le urmeze și penalizările care se pot aplica în cazul încălcării acestora”*. Codul urma să reprezinte *„un contract moral între studenți, profesori, personal administrativ și comunitatea universitară ca întreg”* cu scopul de a contribui la *„coeziunea membrilor universității, la formarea unui climat universitar bazat pe cooperare și competiție după reguli corecte și la creșterea prestigiului universității”*.

În elaborarea acestui cod, universitățile au beneficiat de un model pus la dispoziție de Mihaela Miroiu et al. (2005) prin studiul *Etica în universități. Cum este și cum ar trebui să fie: Cercetare și Cod*, parte a unui

proiect realizat în parteneriat instituțional între Facultatea de Științe Politice (Școala Națională de Studii Politice și Administrative), Fundația Konrad Adenauer și Ministerul Educației și Cercetării.

Ulterior, în momentul elaborării unei noi Legi a educației naționale, atunci când s-au definit atribuțiile Comisiei de Etică, s-a menținut prevederea că aceasta va contribui la elaborarea Codului de etică și deontologie universitară. După elaborarea acestui document, el este propus senatului universitar pentru adoptare, devenind parte din Carta universitară. Prin același document legislativ, sunt stabilite categoriile obligatorii de prevederi pe care trebuie să le includă codurile de etică și deontologie profesională universitară, astfel:

Articolul 130:

„(1) Instituțiile de învățământ superior adoptă un cod de etică și deontologie profesională universitară. Acesta face parte din Carta universitară și include obligatoriu:

- a) stabilirea situațiilor de conflicte de interese și incompatibilități;
- b) prevederea că persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv nu pot ocupa concomitent funcții astfel încât unul sau una să se afle față de celălalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice nivel în aceeași universitate și nu pot fi numiți în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv;
- c) măsurile educaționale, administrative și tehnice care se iau pentru garantarea originalității lucrărilor de licență, master, doctorat, articolelor științifice sau a altor asemenea lucrări, precum și sancțiunile aferente.”

Legea Educației Naționale nr. 1/2011

Orice instituție de învățământ superior, de stat sau particulară este obligată de principiul răspunderii publice să respecte politicile de echitate și etică universitară, cuprinse în Codul de etică și deontologie profesională aprobat de senatul universitar (art. 124 din LEN nr. 1/2011).

#### 4.4.1.3. Softurile verificare a gradului de similitudine

Art. 310 din Legea educației naționale nr.1/2011 identifică trei abateri grave de la buna conduită în cercetarea științifică și activitatea universitară, respectiv:

- plagierea rezultatelor sau publicațiilor altor autori;
- confecționarea de rezultate sau înlocuirea rezultatelor cu date fictive;
- introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțare.

Conform Legii nr. 206/2004, plagiatul și autoplagiatul constituie o abatere de la normele de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în cadrul cererilor de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice. Cu această ocazie, plagiatul a fost definit astfel:

„expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, idei, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale”.

OMENCȘ nr. 3485/2016 aflat în vigoare la momentul realizării auditului desemna prin art. 2, lista programelor recunoscute de CNATDCU pentru a fi folosite la nivelul instituțiilor de învățământ superior organizatoare de studii universitare de doctorat (IOSUD) și al Academiei Române în vederea determinării gradului de similitudine a lucrărilor științifice:

- a) iThenticate;
- b) Turnitin;
- c) Plagiarism detector+ PDAS (Plagiarism Detector Accumulator Server);

- d) Safe Assign;
- e) SEMPLAG;
- f) [www.sistemantiplagiat.ro](http://www.sistemantiplagiat.ro).

Aceiași Ordin definea și condițiile pe care un software pentru identificare similitudinilor textuale trebuia să le îndeplinească pentru a fi agreat de Consiliul Național pentru Atestarea Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare.

- Verificarea cu baza de date deținute de dezvoltator (abonamente pe care le are dezvoltatorul cu diverse reviste, jurnale, edituri etc.)
- Verificarea cu internetul/ web;
- Realizarea unei baze proprii și permiterea contrastării cu aceste documente;
- Încărcarea și verificarea fișierelor în formate: \*.doc, \*.docx, \*.pdf.
- Recunoașterea caracterelor românești;
- Generarea unor rapoarte de conținut care să conțină: a. numele software-ului utilizat; b. data la care a fost generat raportul; c. fragmentele/zonile similar din documentul verificat marcate sugestiv, fie prin culoare și trimiterea la linkul către sursa suspectă, fie prin afișarea comparative a fragmentelor similar însoțite de numele sursei.”

IOSUD-urile aveau posibilitatea de a completa această listă și cu alte software-uri, cu condiția ca acestea să respecte cerințele enumerate mai sus. După cum se poate observa și din ordinul de ministru mai sus menționat, prevederile privind verificarea gradului de similitudine se aplică studiilor universitare de doctorat. Obligativitatea ca tezele de doctorat să fie verificate folosind un soft de detectare a gradului de similitudine a fost introdusă prin HG nr. 134/2016.

#### 4.4.1.4. Cursurile de Etică și integritate academică

Introducerea în toate planurile de învățământ pentru toate nivelele a unei discipline dedicate *Eticii și Integrității academice* a fost reglementată prin OMEN nr. 3131/2018. Această prevedere se aplică tuturor instituțiilor de învățământ superior de pe teritoriul României acreditate sau autorizate provizoriu. Obligativitatea acestei prevederi legislative a intrat în vigoare începând cu anul academic 2018/2019 și se aplică astfel pentru fiecare ciclu de studiu:

- Licență – caracter *opțional*;
- Master și doctorat – caracter *obligatoriu*.

Acestea trebuie să fie prevăzute cu un număr minim de 14 ore. Pentru studenții doctoranzi, această disciplină trebuie inclusă și în programul de pregătire individuală.

#### 4.4.2. Documentele justificative privind existența comisiei de etică în universitatea auditată

În vederea îndeplinirii acestui indicator, universitățile auditate au trebuie să prezinte documentele justificative privind existența comisiei de etică. Din totalul de 87 de instituții de învățământ superior auditate (54 de stat și 33 private), o singură instituție de învățământ superior nu a îndeplinit această cerință impusă prin lege. Practic, cu excepția unei universități private, 98,9% dintre universități au prezentat documente justificative privind existența unei comisii de etică. În funcție de tipul documentelor justificative utilizate, rezultatele auditului indică mai multe tipuri de documente de înființare (redate în funcție de frecvența utilizării):

- Hotărârea/Decizia Senatului Universitare sau extras din procesul verbal al Ședinței Senatului Universitar;
- Decizia Consiliului de Administrație/Extras din ședința Consiliului de Administrație;

- Decizia/dispoziția rectorului;
- Ordin de zi pe unitate.

#### 4.4.3. Regulamentul de Etică al Universității

În vederea îndeplinirii acestui indicator la nivelul instituțiilor de învățământ superior auditate trebuia să existe un Regulament privind organizarea și funcționarea Comisiei de etică universitară.

În primul rând, este important să subliniem distincția între *Regulamentul de etică* și *Codul de etică* al instituției de învățământ superior. Regulamentul de etică se referă la principiile de organizare și funcționare ale Comisiei de etică universitară pe când codul va cuprinde, așa cum este indicat în legislație, „*formularea explicită a idealurilor, principiilor și normelor morale pe care consimt să le respecte și să le urmeze membrii comunității academice în activitatea lor profesională. El stabilește standardele de etică profesională pe care o comunitate universitară își propune să le urmeze și penalizările care se pot aplica în cazul încălcării acestora*”.

Deși cele două documente se pot suprapune (de exemplu *Regulamentul de Etică* este cuprins în *Codul de etică și deontologie profesională universitară*), de cele mai multe ori ele apar ca două documente distincte: pe de-o parte avem un regulament de organizare și funcționare a Comisiei de etică și pe de altă parte avem un Cod de etică și deontologie profesională universitară, care la rândul său poate fi document de sine stătător sau integrat în Carta universității.

Cu ocazia auditului, s-a constatat că 82 din cele 87 de instituții au un Regulament de Etică pe baza căruia Comisia își desfășoară activitatea. Dintre cele cinci (5) instituții de învățământ superior în cadrul cărora nu s-a identificat un astfel de regulament, două (2) sunt private, iar trei (3) de stat.

#### 4.4.4. Registrul de procese verbale ale activității din cadrul comisiei de etică

În vederea îndeplinirii acestui indicator, la nivelul instituțiilor de învățământ superior auditate trebuia să existe un Registrul de procese verbale ale activității din cadrul comisiei de etică, verificându-se de asemenea și modul în care se ține registrul de procese verbale. 71 de instituții de învățământ superior (81,6%) au prezentat un registru de procese verbale. La nivel general, principalele probleme întâmpinate de universități în implementarea acestui indicator au fost:

- Procesele verbale există, dar nu sunt consemnate într-un registru;
- Numărul redus de procese-verbale;
- Procesele-verbale nu se regăsesc pe site-ul universității;
- Universitatea are numai registru de evidență a sesizărilor;
- Instituțiile de învățământ superior nu dețin un registru fizic, ci doar electronic.

Dacă ne raportăm la tipul de proprietate al instituțiilor de învățământ superior, vom observa că există un nivel mai ridicat de conformare în rândul universităților de stat decât în rândul celor private.

#### 4.4.5. Metodologiile și procedurile privind etica

În vederea îndeplinirii acestui indicator la nivelul instituțiilor de învățământ superior auditate trebuia să existe metodologii și proceduri privind etica. Conform procesului de audit, 79 dintre instituțiile de învățământ superior au îndeplinit acest criteriu (90,8%). În cea mai mare parte a situațiilor de conformare cu acest criteriu, metodologiile și procedurile privind etica sunt fie parte din Regulamentul de Etică fie în Codul de conduită al instituției. Acolo unde acestea sunt documente individuale iau fie forma unei Proceduri privind:

- sesizarea comisiei de etică;
- funcționarea comisiei de etica;

- investigațiile și audierile la comisia de etica;
- evaluarea și validarea sesizărilor;
- sancțiunile comisiei de etică.

Totodată, șapte (7) universități nu au îndeplinit acest criteriu. Există și o situație în care menționează că metodologiile și procedurile privind etica erau în curs de elaborare la momentul auditării. Se poate observa o disproporționalitate între modul în care acest indicator este implementat în universitățile publice față de cele private: 4% din universitățile publice (2 instituții de învățământ superior) și 15% din universitățile private (5).

#### 4.4.6. Codul de conduită

În vederea îndeplinirii acestui indicator la nivelul instituțiilor de învățământ superior auditate trebuia să existe un cod de conduită/cod de etică universitară. Pentru conformarea cu prevederile legale în vigoare, toate instituțiile de învățământ superior din România ar trebui să aibă un astfel de cod. Dintre cele 87 de universități auditate, s-a constatat că 83 au un Cod de Conduită (95,4%). Analiza datelor a arătat că nu există diferențe semnificative între instituțiile publice și cele private. În cea mai mare parte a instituțiilor auditate, Codul este parte a Cartei universității, așa cum este prevăzut și în legislație. Există însă și excepții în care acesta este un document de sine stătător.

#### 4.4.7. Raportul anual de activitate al comisiei de etică transmis către senat universitar

Atribuțiile comisiei de etică prevăzute prin art. 306 din Legea educației naționale nr. 1/2011 includ realizarea unui raport anual referitor la situația respectării eticii universitare și a eticii activităților de cercetare. În vederea îndeplinirii acestui indicator, Comisiile de Etică universitară din instituțiile auditate trebuie să fi transmis Raportul anual de activitate către Senat Universității. S-a luat în calcul raportul transmis pe ultimul an încheiat anterior auditului. 85 din cele 87 de universități auditate (97,7%) au respectat prevederea privind realizarea unui raport anual cu privire la situația respectării eticii universitare la nivelul instituției, cu mențiunea că pentru una din cele două instituții ce nu respectă acest indicator există totuși un extras din procesul verbal al ședinței Senatului, în care a fost prezentat Raportul Comisiei de etică. La fel ca și în cazul indicatorul anterior, nu există diferențe semnificative în ceea ce privește respectarea lui în funcție de tipul de proprietate al universității, de stat sau privat. Practic, doar pentru o universitate de stat și una privată nu au fost depuse aceste rapoarte Senatului conform prevederilor legale.

#### 4.4.8. Existența unui soft de verificare a gradului de similitudine

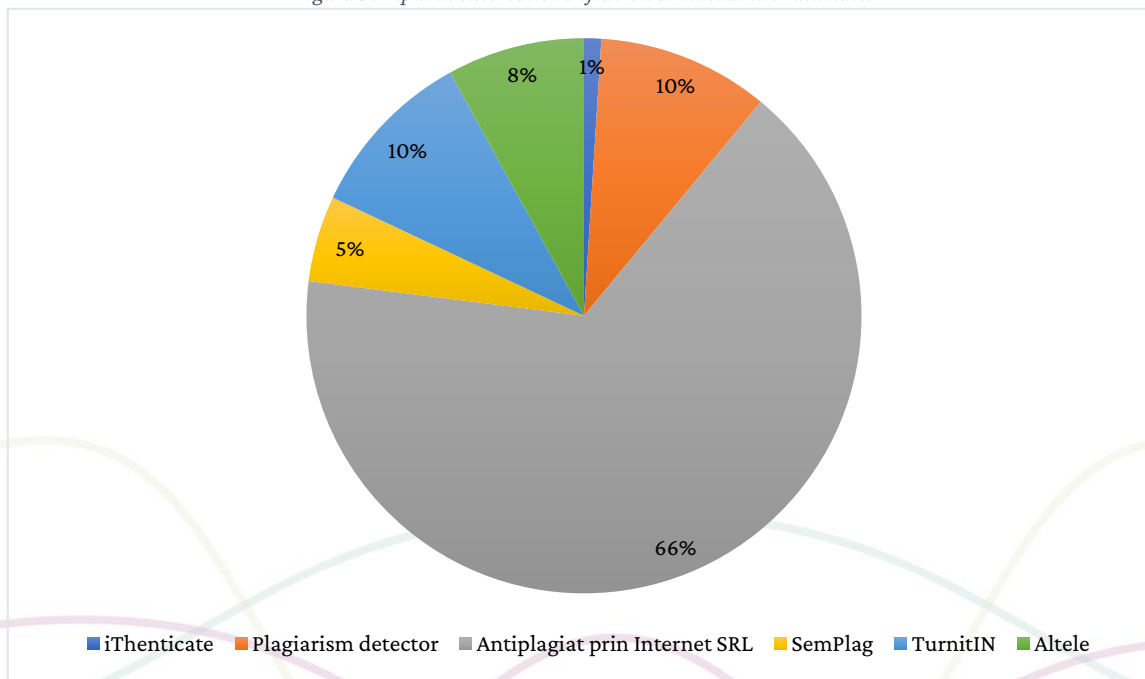
În vederea îndeplinirii acestui indicator la nivelul instituțiilor auditate trebuie să existe un soft pentru verificarea gradului de similitudine a lucrărilor de finalizare a studiilor, în speță a tezelor de doctorat, conform prevederilor legale mai sus menționate. 78 dintre cele 87 de instituțiile de învățământ superior auditate (89,6%) dețin un astfel de program.

O analiză în detaliu a acestui indicator a reliefat o predispoziție a instituțiilor de învățământ superior de stat (100%) prin comparație cu cele private (74%) spre a deține un astfel de soft. O explicație constă în faptul că la nivelul unora dintre aceste universități nu se organizează studii universitare de doctorat și astfel nu este obligatorie implementarea acestei prevederi. Chiar și în această situație, este recomandabil ca aceste universități să implementeze această soluție la nivel instituțional.

În ceea ce privește tipurile de soft de verificare a gradului de similitudine, s-a observat că în rândul instituțiilor de învățământ superior, cel mai frecvent identificat a fost Sistemantiplagiat.ro. Există de

asemenea anumite tipuri de softuri indicate în lista CNATDCU care nu sunt folosite de nici o instituție de învățământ superior. Totodată, au existat universități care au indicat că folosesc acest soft doar pentru doctorat sau că, dat fiind domeniul lor, nu ar fi necesară utilizarea acestui tip de software. Alte sisteme anti-plagiat utilizate de universități sunt: Checkforplagiarism.net (1 universitate) și Doct.edu.ro/doct (2 universități).

Figura 9: Tipul de sisteme de verificare a similitudinilor utilizate.



Un aspect important de menționat este că universitățile aplică această prevedere la studiile universitare de doctorat, unde legislația prevede obligativitatea verificării tezelor înainte de susținerea efectivă. Printre recomandările CEMU adresate universităților s-a numărat și cea de a extinde verificările și la lucrările de licență și cele de disertație.

#### 4.4.9. Planuri de învățământ care să prevadă existența cursurilor de etică

În vederea îndeplinirii acestui indicator, în planurile de învățământ ale instituțiilor de învățământ superior auditate a fost verificată existența cursurilor de etică și integritate academică. 84 din cele 87 de universități auditate au introdus în planurile de învățământ măsurile propuse solicitate în vederea îndeplinirii acestui indicator (96,5%). Procentul nu ține cont, însă, de o serie de particularități. Una din universități era în proces de lichidare la momentul realizării auditului. Cea de-a doua avea o disciplină *etică creștină*, existând o recomandare explicită să se introducă o disciplină distinctă față de acest curs. O a treia universitate avea în elaborare planurile de învățământ la momentul auditului (menționăm că auditul a avut loc la data 19.04.2018 și deci înainte de începerea anului universitar 2018-2019 de la care devenea obligatorie introducerea acestei discipline). Procentual, doar 3% din universitățile auditate nu au implementat această prevedere la nivelul planurilor de învățământ propriu.

#### 4.4.10. Numărul membrilor comisiei de etică

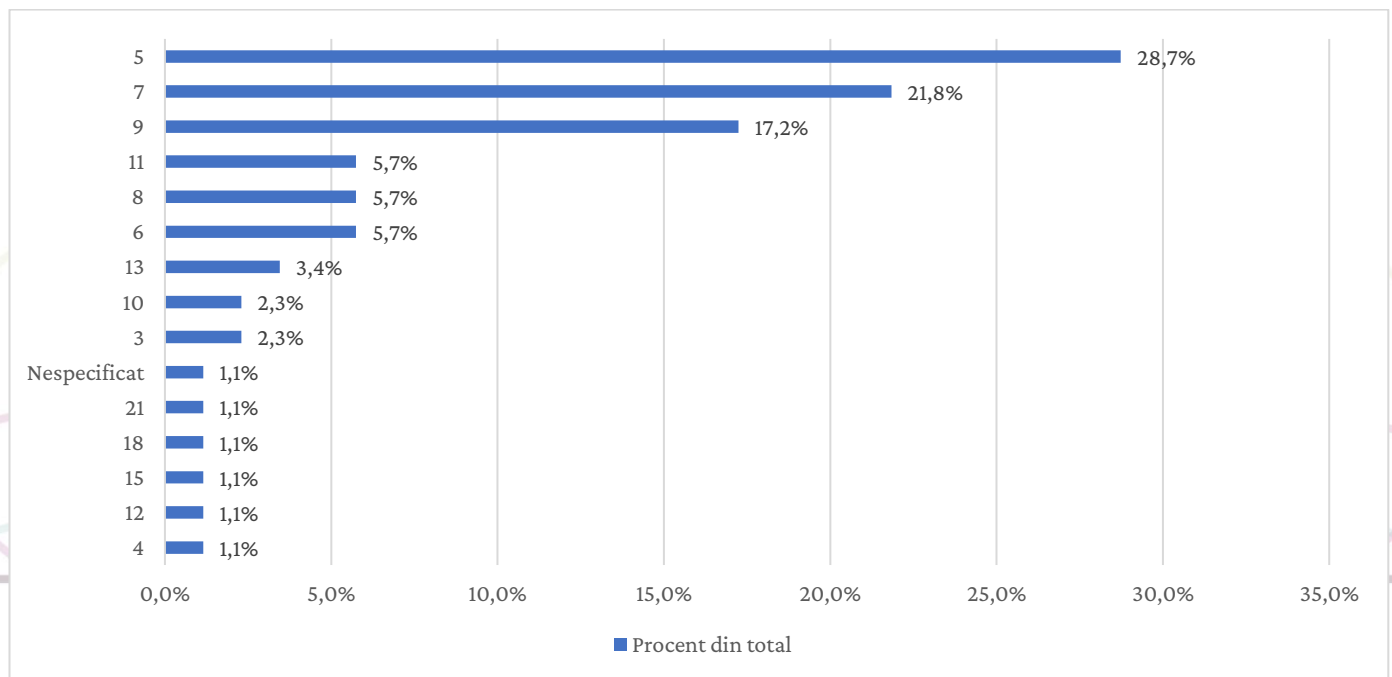
Pentru acest indicator s-a verificat în cadrul auditului realizat dacă numărul membrilor comisiei era impar sau par. În Legea educației naționale nr.1/2011 nu a fost incluse prevederi cu privire la numărul de membri,



fiind lăsată la latitudinea universităților modalitatea în care acestea aleg să-și organizeze Comisia de etică. S-a pus, însă, problema în ce măsură procesul de luare al deciziilor în cadrul Comisiei este eficient dacă numărul este par. Din cele 87 de universități auditate, 70 au în comisiile de etică un număr impar de membri (80,4%). Pentru una din universități nu s-au prezentat deloc documente justificative privind situația eticii la nivelul universității. Din acest punct de vedere acest indicator are una din cele mai scăzute valori de conformare, iar recomandările CEMU în vederea remedierii acestei situații presupun cooptarea a încă un membru astfel încât numărul să fie par. Din nou, în valori absolute numărul universităților publice și private care nu respectă această prevedere este egal dar procentual, această valoare se prezintă diferit dat fiind că au fost auditate mai multe universități publice decât private.

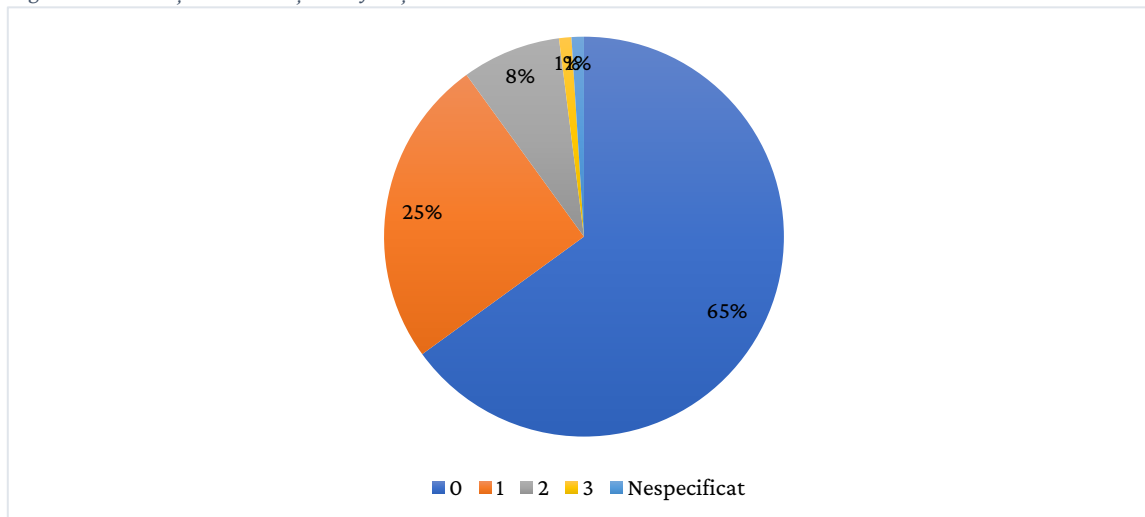
Din punct de vedere al numărului de membri, cele mai multe comisii au 5 membri, respectiv 29%:

*Figura 10. Distribuția procentuală a comisiilor de etică universitară în funcție de numărul de membri.*



De asemenea, în cadrul aceluiași indicator s-a verificat și componența comisiei. În același ordin menționat mai sus era menționat că din comisie că membrii vor reprezenta, în părți relativ egale, cadrele didactice, studenții și personalul nedidactic. În general s-a observat totuși că aceste comisii sunt dominate de cadrele didactice, în unele situații studenții sau cadrele didactice auxiliare fiind nereprezentate. 83.9% din comisiile analizate au cel puțin 4 cadre didactice în componența lor.

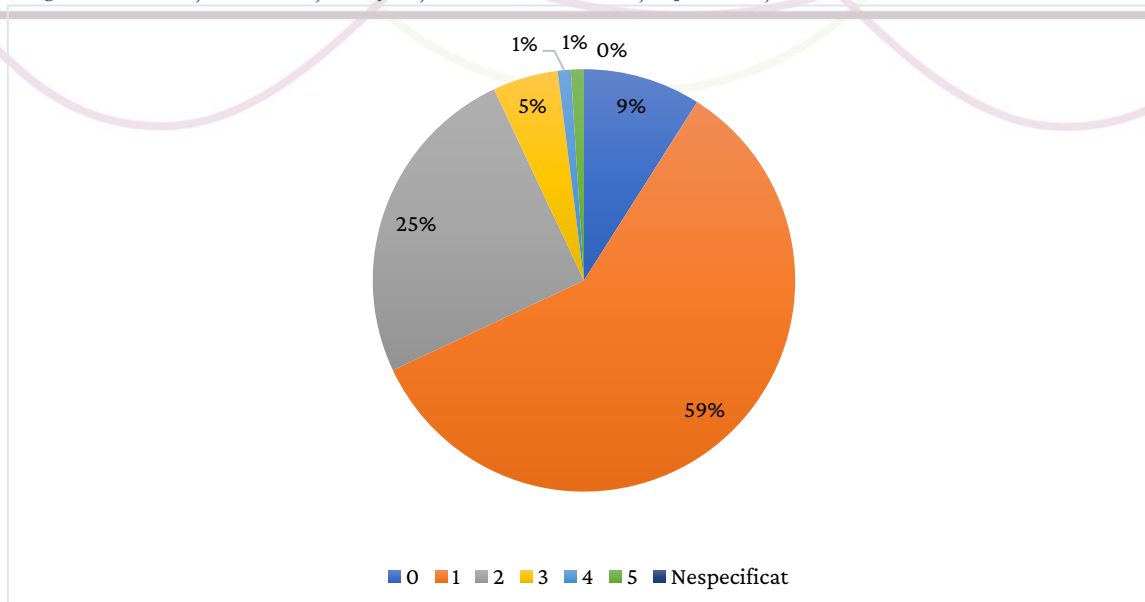
Figura 11: Distribuția universităților în funcție de numărul cadrelor didactice auxiliare membre ale comisiei de etică universitară.



#### 4.4.11. Prezența studentului/studentilor în comisia de etică

Pentru acest indicator s-a verificat dacă în cadrul Comisiei de Etică universitară există membri studenți. Cu ocazia auditului s-a constatat că există 9 comisii din care nici un student nu face parte astfel încât pentru remedierea acestei situații s-a recomandat să fie cooptat cel puțin un student. Din cea mai mare comisie analizată fac parte 21 de membri din care 18 cadre didactice și 3 studenți. Gradul de reprezentativitate în această situație este de 13%. Distribuția statistică pe forme de proprietate arată că problema prezenței studenților în comisia de etică este caracteristică universităților private. Doar o universitate publică nu îndeplinește acest criteriu.

Figura 12: Distribuția universităților în funcție de numărul de studenți reprezentanți membri în comisia de etică universitară.



De asemenea, s-a putut constata că mai multe modalități prin care studenții ajung să devină membri ai acestei comisii, după cum urmează:

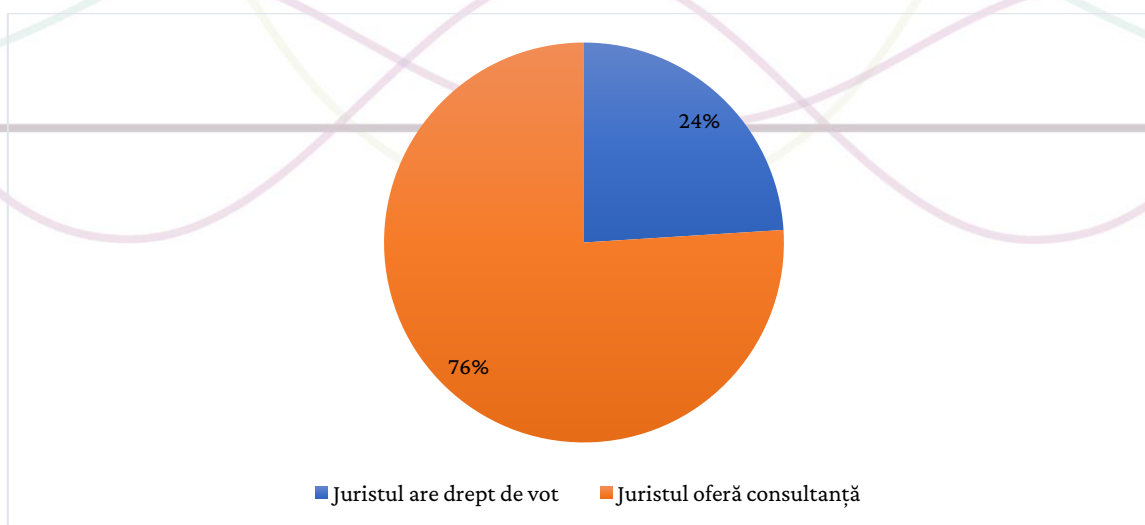
Tabel 10: Modalități de alegere a studenților reprezentanți în comisia de etică universitară.

Modalitate de alegere	Numărul de cazuri
<i>Ales de studenți</i>	19
<i>Ales de studenți, dintre studenții senatori</i>	2
<i>Reprezentantul studenților în Comisia de Etică Universitară este ales din conducerea asociației studențești</i>	1
<i>Alegerea studenților senatori se realizează sub îndrumarea prorectorului cu studenții, dar fără implicarea acestuia</i>	1
<i>Ales de către studenții senatori, din rândul acestora</i>	5
<i>Este ales/ propus/desemnat prin implicarea cadrelor didactice</i>	8
<i>Studenții sunt aleși/desemnați dintre membrii unei organizații studențești</i>	4
<i>Studenții sunt numiți de conducerea universității</i>	2
<i>Studentul este propus de Consiliul de Administrație</i>	1
<i>Nu este specificat</i>	39
<i>Alegerea studentului este neclară</i>	1

#### 4.4.12. Participarea consilierului juridic la ședințele comisiei de etică universitară

Art. 307 din Legea educației naționale nr.1/2011 prevede că hotărârile comisiei de etică universitară sunt avizate de consilierul juridic al universității. Există însă și posibilitatea ca acesta să aibă drept de vot. Prin acest indicator se verifică care din cele două abordări este utilizată. La indicatorul anterior s-a observat că din comisiile analizate doar 17 (19.54%) au în componența lor și consilieri juridici. Abordarea preferată la nivelul comisiilor de etică universitară este totuși ca aceștia să ofere consultanță, soluție implementată de 65 din cele 87 de universități analizate (pentru una nu există informații).

Figura 13: Atribuțiile juristului în comisia de etică universitară (consultanță/drept de vot).



Există o tendință ușor mai crescută în rândul universităților publice de a-i acorda drept de vot juristului față de universitățile private. În valori absolute, un număr dublu de universități de stat acordă acest drept juriștilor- respectiv 14, față de 7 universități private.

#### 4.4.13. Concluzii și recomandări

Ca urmare a auditului, o singură universitate iese în evidență ca încălcând majoritatea indicatorilor, respectiv 9 din cei 11 indicatori auditați, dar observațiile comisiei de audit ilustrează că aceștia nu au pus la dispoziție documentele solicitate.

În general, se observă o mai bună implementare a prevederilor legale în cazul universităților de stat prin comparație cu cele private. Sintetizat, toți indicatorii au fost implementați într-o proporție de peste 80%. Cel mai ridicat grad de aplicare îl are primul indicator, respectiv cel aferent prezentării documentelor justificative privind existența comisiei de etică (respectiv 99%), iar cea mai scăzută valoare a fost obținută în cazul indicatorului aferent numărului impar de membri al comisiei (respectiv 81%).

Recomandările și observațiile formulate de CEMU vizează în general remedierea problemelor constatate privind îndeplinirea unor anumiți indicatori. Redăm câteva dintre aceste recomandări:

- Consiliul recomandă separarea *Regulamentului de etică* al comisiei de etică universitară față de *Codul de conduită*;
- Elaborarea de metodologii și proceduri privind etica universitară, inclusiv a regulamentului mai sus menționat;
- Avizarea raportului anual de activitate al comisiei de etică de Senatul universității;
- Cooptarea a încă unui membru în comisia de etică, pentru ca numărul membrilor să fie impar;
- Din comisia de etică trebuie să facă parte cel puțin un student;
- Reprezentantul studenților să fie ales de către studenți (fără implicarea cadrelor didactice);
- De creat sau după caz actualizat registrul de procese verbale (cu pagii numerotate);
- Utilizarea (sau extinderea utilizării) unui soft verificare a gradului de similitudine;
- Verificarea anti-plagiat a lucrărilor de la ciclurile licență și masterat;
- Îmbunătățirea vizibilității comisiei de etică universitară pe site-ul instituției de învățământ superior.

## 5. Analiza SWOT a sistemului național de etică universitară

### 5.1. Cadru teoretic privind realizarea unei analize SWOT

Leigh (2009) definește analiza SWOT drept o abordare prin care se iau în calcul factorii stimulanți și inhibitori ce afectează performanța unei organizații și care provin atât din mediul intern cât și din mediul extern organizației. Factorii stimulanți sunt punctele tari și oportunitățile iar factorii inhibitori sunt punctele slabe și amenințările. Organizația poate controla punctele tari și punctele slabe deoarece acestea țin de mediul său intern însă nu are nici un fel de control asupra factorilor ce provin din mediul său extern, respectiv amenințările și oportunitățile. Cu toate că factorii externi nu pot fi controlați, dată fiind influența și relevanța acestora pentru activitatea organizației în cauză, la nivelul acesteia se pot decide acțiuni prin care să se minimizeze sau maximizeze impactul acestora.

Scopul unei analize SWOT este de „a construi/ dezvolta pornind de la punctele tari, și acolo unde este posibil să se depășească sau să se evite punctele slabe, prin exploatarea oportunităților oferite de mediu precum și prin apărarea organizației de posibile amenințări” (Lewis 2021). Cele patru elemente ale diagramei SWOT pot fi definite astfel:

- *Puncte tari* – desemnează condiționări interne, caracteristice, valori ce contribuie la atingerea obiectivelor unei organizații;
- *Puncte slabe* – desemnează vulnerabilități, deficiențe ce pot constitui un obstacol în vederea atingerii obiectivelor unei organizații;
- *Oportunități* – desemnează elemente ale mediului extern organizației, în afara controlului acesteia dar care pot să faciliteze atingerea obiectivelor unei organizații;
- *Amenințările* – desemnează elemente ale mediului extern organizației, în afara controlului acesteia, care pot să încetinească, pericliteze sau împiedice atingerea obiectivelor unei organizații.

Pornind de la definițiile date, putem să realizăm și o clasificare a elementelor analizei SWOT care să ne ajute ulterior în identificarea corectă a elementelor analizei proprii:

- în funcție de *originea* lor:
  - Origine internă- controlabile la nivelul actorilor analizați deoarece țin de natura sa internă: puncte tari și puncte slabe;
  - Origină externă- în afara influenței actorilor implicați în analiză și care țin de mediul în care aceștia acționează: *oportunități și amenințări*.
- în funcție de *influența* acestora asupra actorului analizat:
  - Efecte pozitive (factori favorabili)- ce creează avantaje la nivelul actorului analizat: *punctele tari și oportunitățile*;
  - Efecte negative (factori nefavorabili)- ce creează dezavantaje la nivelul actorului analizat: *punctele slabe și amenințările*;(factori nefavorabili)- ce creează dezavantaje la nivelul actorului analizat: punctele slabe și amenințările;

Realizarea unei analize SWOT asupra sistemului de etică universitară din România ne ajută să identificăm atât acele zone în care s-au făcut progrese și care reprezintă aspectele pozitive ale sistemului actual, cât și elementele care sunt în continuarea problematică și asupra cărora ar trebui stăruit în vederea obținerii unui sistem mai performant. În conformitate cu metodologia acestui model de analiză vor fi luate în calcul și acele elemente care pot să stimuleze sau, din contră, să încetinească dezvoltarea ulterioară a sistemului de etică universitară din România. Această analiză are rolul de a diagnostica starea actuală a sistemului, dar poate constitui un punct de plecare pentru viitoare strategii sau măsuri.

## 5.2. Sistemul de etică universitară din România

Dezvoltarea semnificativă a infrastructurii instituționale privind etica universitară din România a început în anul 2005, când a fost introdusă obligativitatea ca în toate universitățile, indiferent de forma de finanțare și de statutul din punct de vedere al autorizării/acreditării, să fie înființate comisii de etică universitară, a căror primă obligație trasată era să elaboreze un Cod de etică propriu.

Acesta poate fi considerat momentul în care a avut loc o instituționalizare a politicilor de etică și integritate. Ulterior, progresul a fost lent, dar acesta a fost impulsionat atât prin includerea unor prevederi privind etica și integritatea academică în Legea educației naționale nr.1/2011, cât și prin apariția în spațiul public a unor cazuri de fraudă academică ce au lansat și întreținut discuția cu privire la necesitatea întăririi sistemului de etică universitară. Astfel, la mai bine de 15 ani după crearea cadrului instituțional în universități, dovezile empirice arată că discutăm despre un sistem funcțional, marcat însă de anumite deficiențe. Vom discuta în cele ce urmează folosind cadrul analitic oferit de analiza SWOT despre câteva din aceste elemente.

Figura 14: Diagrama SWOT aplicată sistemului de etică universitară din România.

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existența infrastructurii organizaționale și umane necesare implementării politicilor de etică (comisii de etică, coduri de etică proceduri, etc.);</li> <li>- Inițierea, chiar dacă timidă, a unor abordări preventive, simultan cu o preocupare pentru pregătire și instruire specializată;</li> <li>- Dezvoltarea cercetării în domeniul eticii și integrității academice;</li> <li>- Transparentizarea studiilor universitare de doctorat;</li> <li>- Implementarea unor instrumente software privind măsurarea gradului de similitudine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diferențe între universitățile de stat și cele private în ceea ce privește conformarea la prevederile legislative;</li> <li>- Nu există date centralizate cu privire la tipurile de cazuri analizate în cadrul comisiilor de etică universitară, respectiv a hotărârilor și sancțiunilor aplicate.</li> <li>- Pasivitatea studenților și a altor actori din mediul universitar față de comportamentele ne-etice;</li> <li>- Sistemul de sancțiuni este, pe alocuri, neclar și este aplicat în mod neunitar;</li> <li>- Probleme în ceea ce privește operaționalizarea comisiilor de etică.</li> </ul>
OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Activitatea semnificativ îmbunătățită a Consiliului de etică și management universitar;</li> <li>- Implicarea unor actori din afara sistemului de etică universitară în monitorizarea respectării principiilor eticii academice;</li> <li>- Legătura dintre asigurarea calității și respectarea politicilor de etică și integritate academică;</li> <li>- Includerea în proiectul „România Educată” a unor prevederi privind etica și integritatea academică.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Familiarizarea studenților cu anumite practici neonestе încă din timpul liceului;</li> <li>- Imixtiunea politicului în guvernanta universitară;</li> <li>- Proliferarea unor noi forme de comportamente ne-etice, cum ar fi cyber-trișatul.</li> </ul>

## 5.3. Punctele tari ale sistemului de etică universitară din România

La nivelul instituțiilor de învățământ superior din România există infrastructura necesară, atât din punct de vedere uman, cât și instituțional, pentru implementarea consecventă a unor politicilor de etică și integritate academică. Acestea pot fi dezvoltate pornind de la actuala structură a comisiilor de etică, respectiv de la regulamentele și procedurile subsecvente existente. Cea mai mare majoritate a instituțiilor de învățământ superior au înființat o comisie de etică universitară și au adoptat un cod de etică la nivel

instituțional. În plus, gradul de transparență decizională cu privire la funcționarea comisiilor de etică universitară și activitatea acestora este unui crescut, majoritatea documentelor care atestă modul în care acestea funcționează fiind disponibile online. De asemenea, cea mai mare parte dintre comisii au publicat rapoartele anuale de activitate.

S-au înregistrat progrese și în ceea ce privește aplicarea unor abordări preventive, în special prin introducerea în toate planurile de învățământ a unei discipline dedicate *Eticii și integrității academice*. Chiar dacă acest curs are caracter opțional pentru ciclul licență și obligatoriu doar pentru master și doctorat, generalizarea acestuia indică o preocupare pentru pregătire și instruire specializată, alături de inițiative privind cursurile specializate dedicate scrierii academice și metodologiei cercetării.

Dezvoltarea cercetării în domeniul eticii și integrității academice s-a realizat, chiar dacă mai degrabă timid, prin intermediul unor proiecte finanțate prin Fondul pentru Dezvoltare Instituțională. Un bun exemplu în acest sens îl reprezintă proiectul CNFIS-FDI-2018-0165 - *Calitate, integritate, transparență*, desfășurat în cadrul Universității din București<sup>11</sup>. Acesta a avut, pe lângă componenta de formare și instruire a membrilor comunității academice de la nivelul instituției de învățământ superior, și o componentă de cercetare din care a rezultat mai multe studii, instrumente și manuale utile în procesul didactic. O analiză a literaturii de specialitate aferentă subiectului eticii și integrității academice produsă la nivelul comunității academice românește ne indică o preocupare în creștere, vizibilă prin publicarea unor articole atât în limba română cât și în limbi de circulație internațională.

Transparentizarea studiilor universitare de doctorat a fost crescută și prin crearea unei baze de date cu tezele de doctorat susținute în perioada 2016-prezent, corelată cu obligativitatea ca acestea să fie publicate într-un termen de 24 de luni fie de către autor, cu mențiunea că în caz contrar, acestea vor fi publicate automat pe această platformă deținută de Ministerul Educației<sup>12</sup>. De asemenea, faptul că discutăm despre o generalizare a implementării unor softuri de verificare a gradului de similitudine la nivelul instituțiilor de învățământ superior, în special a celor abilitate să organizeze studii universitare de doctorat, reprezintă un semnificativ progres realizat în ultimii ani.

#### 5.4. Punctele slabe ale sistemului de etică universitară din România

Aplicarea politicilor publice privind etica universitară nu se realizează în mod unitar. Cum era de așteptat, de altfel, există o serie de instituții de învățământ superior care se limitează la respectarea unui minim în ceea ce privește prevederile legale, neexistând o atitudine pro-activă în vederea dezvoltării unui climat etic intern autentic dincolo de conformarea la cerințele minime legale. În instituțiile de învățământ superior private, gradul de conformare cu privire la prevederile legislative privind politicile de etică și integritate academică este unul mai scăzut. Doar 74% dintre acestea au demonstrat existența unui soft de verificare a gradului de similitudine, însă acest lucru poate fi explicat și ținând cont de faptul că acestea nu organizează, în marea lor majoritate, studii universitare de doctorat.

La nivel național nu există o statistică centralizată cu privire la cazurile de încălcare a principiilor eticii și integrității academice și sancțiunile aplicate. Astfel, devine dificil de diagnosticat extinderea comportamentelor frauduloase la nivelul sistemului. Gândirea oricărei strategii de dezvoltare viitoare și propunerea oricăror soluții ar trebui să pornească de la o analiză amănunțită a problemelor existente.

Deși mai bine informați decât în trecut cu privire la politicile de etică și integritate academică din universitățile proprii, studenții continuă să fie pasivi față de comportamentele ne-etice. Acest aspect se

<sup>11</sup> Informații privind acest proiect sunt disponibile <https://deontologieacademica.unibuc.ro/obiective/>.

<sup>12</sup> Baza de date poate fi consultată [aici](#).

manifestă mai ales printr-o reticență cu privire la raportarea comportamentelor ne-etice observate la colegi sau la profesori. Teodorescu & Andrei (2009, 2010) cât și Saadia et al. (2019) surprind o anumită pasivitate a studenților față de comportamentele neonestе în mediul academic, atitudine care este însă caracteristică cohortelor din fostele state comuniste. În cazul primului articol menționat, studenții au fost întrebați dacă ar raporta colegi sau profesori care copiază sau care iau mită în timpul examenelor. Majoritatea au declarat că nu ar face acest lucru din motive diverse, cum ar fi că nu consideră că este responsabilitatea lor, că nu vor fi luate măsurile necesare pentru ca responsabilii să fie pedepsiți dar și din frica de repercusiuni. Conform studiului, aceștia indică mai degrabă o atitudine de resemnare față de situația existentă, în care și constată și acceptă că majoritatea colegilor lor trișează într-o formă sau alta. Dintre respondenți, 85% au declarat că și-au văzut colegii copiind în timpul unui examen, doi din trei cunosc colegi care au copiat pasaje din cărți, articole sau internet, respectiv 59% dintre persoanele chestionate și-au văzut colegii copiind temele de la alți colegi. De asemenea, 37% dintre respondenți știu situații în care colegii și-au abordat profesorii, director sau prin intermediari, pentru a primi o notă de trecere (Teodorescu & Andrei, 2009).

Pentru a susține ideea lansată anterior, autorii ilustrează că doar 10% din respondenți și-ar raporta colegii care oferă recompense financiare/ materiale pentru a trece un examen, 4% ar raporta pe cineva care încearcă să copieze la un examen și 6% pe cineva care a plătit pentru asistență (Teodorescu & Andrei, 2009). Situația se îmbunătățește atunci când se discută de raportarea profesorilor: 24% ar raporta un profesor care a solicitat sau acceptat foloase materiale și 20% ar raporta un profesor care a comis plagiat (Teodorescu & Andrei, 2009).

Sistemul de sancțiuni aplicabil în cazul încălcării principiilor eticii și integrității universitare este neclar și neunitar. Soluțiile și severitatea sancțiunilor pot să difere de la caz la caz și de la o instituție la alta iar acest aspect este o consecință a libertății academice ce permite universităților să își stabilească sistemul intern de referințe. Însă diferențele considerabile între anumite sancțiuni aplicate pentru aceeași faptă afectează credibilitatea sistemului universitar în general și pune sub semnul întrebării corectitudinea și imparțialitatea comisiilor de etică. De asemenea, încă există atitudine de toleranță față de anumite comportamente ne-etice simultană cu o monopolizare a agendei publice de către cazurile de plagiat în detrimentul altor forme de fraudă.

Potențiale probleme în ceea ce privește buna funcționare a comisiilor de etică. Auditul menționat anterior a indicat mai multe situații în care numărul membrilor acestor comisii este par aspect ce poate genera situații de blocaj (16 din cele 87 de universități auditate). De asemenea, în ceea ce privește componența acestora, s-a constatat că în comisiile din 9 universități, studenții nu sunt reprezentanți. Deși legislația existentă nu conține prevederi clare cu privire la componența acestor comisii și aceste aspecte sunt lăsate la decizia instituțiilor de învățământ superior, aceste aspecte pot afecta calitatea și reprezentativitatea deciziilor luate de aceste comisii.

### 5.5. Oportunități pentru sistemul de etică universitară din România

Prin rolul conferit de Legea educației naționale nr. 1/2011 și de *Regulamentul de organizare și funcționare*, Consiliul de etică și management universitar are misiunea de a contribui la dezvoltarea și consolidarea capacităților existente la nivelul universităților în ceea ce privește implementarea politicilor de etică și integritate academică. CEMU are posibilitatea de a stabili anumite criterii și standarde, precum și capacitatea de a disemina bune practici. Pe lângă posibilitatea de a propune Ministerului Educației anumite sancțiuni cu privire la posibilele încălcări ale Legii educației naționale nr. 1/2011 de către instituțiile de învățământ superior, CEMU poate propune o serie de acțiuni pentru alinierea cu practicile europene în domeniu.



În ultimii ani, legătura dintre asigurarea calității și respectarea politicilor de etică și integritate academică a devenit tot mai vizibilă prin activitățile de evaluare externă derulate de ARACIS. Prin HG nr. 915/2017, *Integritatea academică* este un indicator de performanță. Astfel, instituțiile de învățământ superior sunt încurajate să implementeze în mod corespunzător politici de etică și integritate academică.

Implicarea unor actori din afara sistemului de etică universitară în monitorizarea respectării principiilor eticii academice. Aici pot fi luați în calcul atât membri ai societății civile cât și presa, ce au acționat de multe ori ca avertizori de integritate, identificând și popularizând cazuri de fraudă academică. De exemplu, prin relatarea unor cazuri de plagiat deja celebre la nivelul societății românești s-a lansat și întreținut discuția cu privire la această practică și s-au făcut presiuni pentru înăsprirea verificărilor efectuate dar și în vederea sancționării persoanelor vinovate.

Includerea în proiectul „România Educată” a unor prevederi privind etică și integritatea la nivelul întregului sistem național de educație. În documentul final al proiectului, obiectivul șapte propune „*Consolidarea unui climat etic în sistemul educațional din România*”. Realizarea acestui obiectiv ar duce la schimbări pozitive la nivelul întregului sistem educațional din România, în direcția dezvoltării și consolidării unei culturi organizaționale privind etica și integritatea academică precum și o mai bună standardizarea a practicilor între diverșii actori ai sistemului național de învățământ. Totodată, ar remedia una din problemele cu care se confruntă universitățile, respectiv aceea că studenții intră în sistemul universitare cu comportamente etice deja formate încă de pe băncile liceului.

## 5.6. Amenințări pentru sistemul de etică universitară din România

Studenții sunt familiarizați cu anumite practici neonestе încă din timpul liceului. Rujoiu argumentează că studenții intră în învățământul superior familiarizați cu un comportament predispus la fraudă academică, metoda „copy-paste” devenind soluția optimă pentru a trece un examen sau a obține o notă mai mare încă din timpul liceului (Rujoiu, 2009). În continuare, în sistemul național de educație nu există preocupări consistente în vederea promovării comportamentelor etice și a instruirii pe baza acestor principii înainte de intrarea în învățământul terțiar. Acest aspect este o consecință a accentului pus pe memorare și redarea de conținut și mai puțin pe formare de competențe, problemă severă a sistemului național de învățământ preuniversitar.

Imixtiunea politicului. În istoria recentă a sistemului de învățământ superior au existat cazuri de plagiat celebre (menționând aici, printre alții, foști prim-miniștri, viceprim-miniștri sau miniștri ai educației) care au expus probleme sistematice ale învățământului superior. Sancțiunile aplicate în anumite situații cu vizibilitate publică au fost laxе, astfel încât se poate ca acestea să fi condus, în fapt, la o proliferare a comportamentelor neonestе. De asemenea, este de menționat că în unele situații s-a ajuns inclusiv la modificarea legislației în favoarea celor care au comis astfel de fapte, cum ar fi de exemplu modificarea Legii Educației Naționale nr.1/2011 astfel încât să includă posibilitatea de a se renunța la diploma de doctor, o modificare benefică în cazul anumitor foști demnitari și care a vulnerabilizat sistemul universitar românesc, scăzând încrederea în calitatea actului de educație.

Era informației nu aduce doar beneficii dar și facilitează anumite comportamente neonestе de tipul *cyber-cheating*. Aceste comportamente variază de la simpla citare a unor informații de pe internet fără indicarea sursei și până la achiziționarea unor lucrări oferite de către firme specializate în astfel de servicii. Rămâne de asemenea de determinat în ce măsură pandemia de COVID-19 a facilitat astfel de comportamente mai ales având în vedere participarea la cursuri și sesiuni de examinare în regim online și implicit fără o supraveghere

strictă. Este cert, însă, că ne confruntăm cu o problemă globală pentru care nu au fost încă identificate soluții eficiente la nivelul sistemelor naționale de învățământ.



## 6. Abordări instituționale privind managementul eticii în universitățile din România (studii de caz)

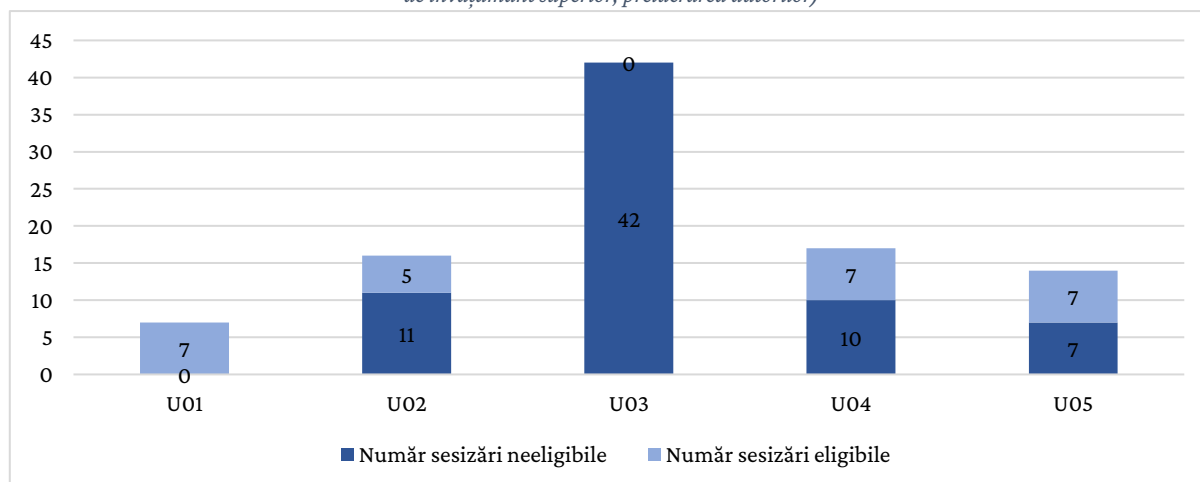
În cadrul activității A4.2, parte a proiectului „Calitate în învățământul superior: internaționalizare și baze de date pentru dezvoltarea învățământului românesc” au fost realizate cinci rapoarte de pilotare ale propunerii de regulament cadru de etică pentru un număr echivalent de instituții de învățământ superior (A4.2.4). Având în vedere că la nivelul CEMU nu a fost adoptat un *Cod de referință al eticii și deontologiei universitare*, în vederea realizării activității de pilotare au fost colectate date cu privire la activitatea celor cinci comisii de etică universitară, pornind de la cadrul proiectat în *Modelul de regulament cadru de etică pentru universități* (A4.2.3), realizat tot în cadrul aceluiași proiect.

Astfel, cele cinci instituții de învățământ superior vizate de studiu au fost Universitatea din București, Universitatea Politehnică din București, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca, Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie „George Emil Palade” din Târgu Mureș și Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava. Activitatea nu și-a propus să realizeze o evaluare instituțională a modului în care indicatorii privind etica academică sunt îndepliniți în universitățile vizitate, ci să ofere o imagine care să poată contribui la formularea unor propuneri de îmbunătățire la nivel de sistem. Perioada de referință este 2017-2021, iar prelucrările statistice au fost realizate cu ajutorul Microsoft Excel. În vederea respectării normelor cu privire la protecția datelor cu caracter personal, denumirea instituțiilor de învățământ superior în cauză a fost codificată. Analiza este focalizată pe activitatea comisiilor de etică universitară (CEU).

### 6.1. Capacitatea de soluționare în termen a sesizărilor depuse la CEU

Primul indicator cu caracter general prezintă numărul total de sesizări eligibile și soluționate în termenul legal de 30 de zile. La nivelul celor cinci instituții de învățământ superior incluse în analiză s-au înregistrat 96 de dosare conținând sesizări cu privire la posibile încălcări ale normelor de conduită etică, în perioada 2017-2021. Dintre acestea, doar 27% au fost considerate eligibile. Figura de mai jos prezintă numărul total de sesizări pe fiecare universitate. U03 a primit 42 de sesizări, toate fiind declarate neeligibile. La polul opus se află U01 care a înregistrat 7 sesizări, toate considerate eligibile.

Figura 15: Sesizări cu privire la posibile încălcări ale normelor de conduită etică în perioada 2017-2021, în cele 5 universități analizate (sursa: instituțiile de învățământ superior, prelucrarea autorilor)



Dintre dosarele eligibile, U04 nu a soluționat niciunul în termenul de 30 de zile, U01 a soluționat 5 (cinci) din 7 (șapte), U02 – 3 (trei) din 5 (cinci), iar U05 – 6 (șase) din 7 (șapte). Tabelul de mai jos prezintă gradul de soluționare a dosarelor eligibile în termen de 30 de zile. Întrucât U03 nu a înregistrat sesizări eligibile, randamentul a fost setat a priori la 100%. Dintre universitățile rămase, cea mai performantă este U01, cu un randament de 70% în perioada analizată, urmată de U02. La polul opus se află U04, cu un randament de 20%.

Tabel 11: Gradul de soluționare a dosarelor eligibile în termen de 30 de zile (sursa: instituțiile de învățământ superior, prelucrarea autorilor)

An	U01	U02	U03	U04	U05
2017	100%	100%	100%	0%	50%
2018	0%	100%	100%	0%	100%
2019	100%	0%	100%	0%	0%
2020	50%	100%	100%	0%	67%
2021	100%	0%	100%	100%	100%

## 6.2. Gradul de încărcare al CEU raportat la capacitatea de soluționare în termen a sesizărilor

În privința raportului dintre cererile soluționate în termen și cele care au depășit perioada de 30 de zile, cel mai mare grad de încărcare se observă, per total, în anul 2020, cu CEU al U02, având un raport de 2:1. Cu excepția anilor 2017 și 2020, în ceilalți ani nu s-au înregistrat creșteri semnificative ale numărului de sesizări eligibile.

## 6.3. Gradul de admisibilitate a sesizărilor depuse la CEU

Luată individual, U03 a înregistrat un grad de admisibilitate de 0%, ceea ce înseamnă că nicio sesizare dintre cele depuse nu a fost considerată eligibilă. De cealaltă parte regăsim U01, cu un procent de 80%. Tabelul de mai jos prezintă situația detaliată pe ani.

Tabel 12: Gradul de admisibilitate a sesizărilor depuse la CEU (sursa: instituțiile de învățământ superior, prelucrarea autorilor).

An	U01	U02	U03	U04	U05
2017	100%	33%	0%	100%	100%
2018	100%	0%	0%	25%	0%
2019	0%	67%	0%	33%	0%
2020	100%	60%	0%	50%	43%
2021	100%	0%	0%	0%	25%

## 6.4. Durata medie a procedurilor până la soluționarea cazurilor

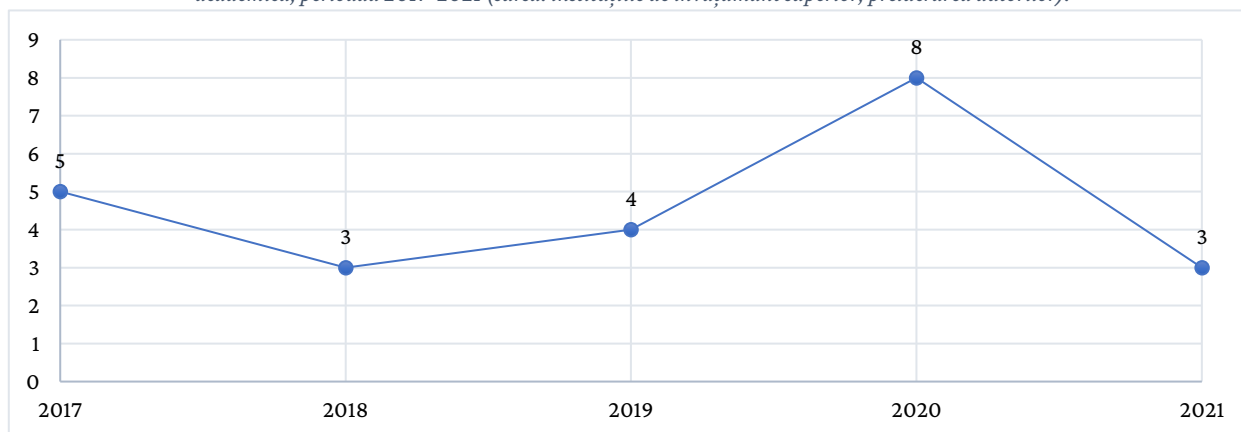
Instituția de învățământ superior cu cel mai mic interval de soluționare și care a oferit, implicit, cel mai rapid răspuns, în medie, la sesizările primite este U02, în aproximativ 18 zile. Tot în perioada de 30 de zile se încadrează, ca medie, și U05, cu 29 de zile. La polul opus observăm U04 cu o durată medie de soluționare de 174 de zile. Cum media aritmetică este sensibilă la valorile extreme, aceste rezultate pot fi puternic influențate de sesizări care au fost soluționate în perioade foarte mari de timp.

## 6.5. Frecvența încălcării normelor etice și de conduită

Acest indicator măsoară numărul de sesizări investigate complet (finalizate cu hotărâre) al căror rezultat atestă încălcarea normelor interne privind integritatea academică. Pe baza rezultatelor, se poate constata că în anul 2020 s-au înregistrat cele mai multe abateri confirmate, urmate la mare distanță de cele înregistrate în anul 2017 (vezi figura de mai jos).

## Abordări instituționale privind managementul eticii în universitățile din România (studii de caz)

Figura 16: Numărul total de sesizări analizate complet (finalizate cu hotărâre) al căror rezultat atestă încălcarea normelor interne privind integritatea academică, perioada 2017-2021 (sursa: instituțiile de învățământ superior, prelucrarea autorilor).



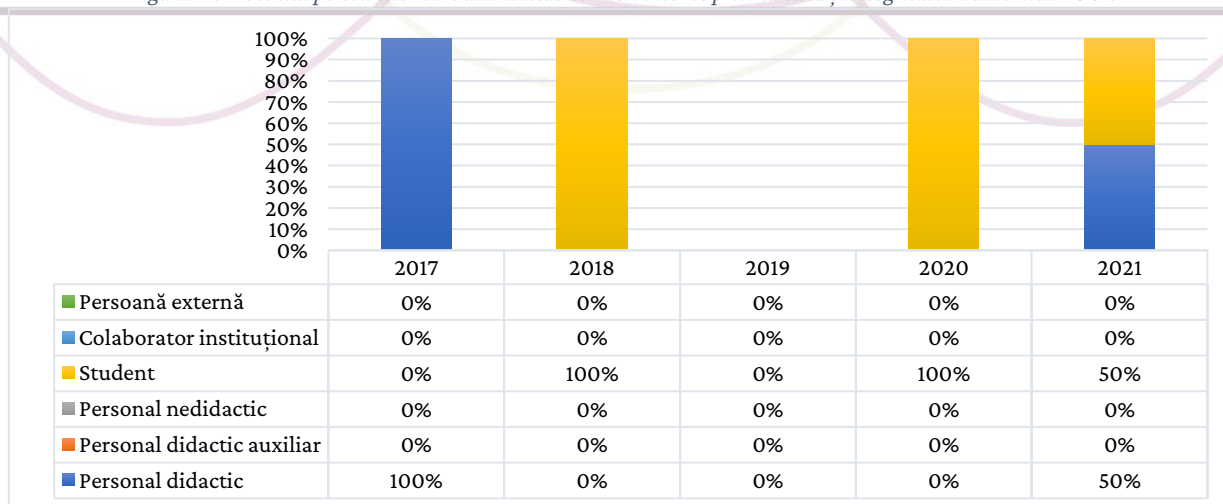
Dintre universitățile studiate, cele mai multe sesizări admise s-au înregistrat la U02 și U03, în vreme ce U04 a semnalat cele mai puține abateri. Raportat la numărul total de sesizări, situația se schimbă. Astfel că indicatorul semnalează un procent de 57% în privința U01, ceea ce înseamnă că 4 sesizări au avut ca rezultat constatarea unor abateri, dintre cele 7 înregistrate în perioada analizată.

### 6.6. Procentul persoanelor care au încălcat normele interne privind etica și integritatea academică

În aproape toate cazurile se observă că cele mai multe sesizări au vizat personalul didactic, urmate de studenți. La nivel de universitate s-au constatat următoarele:

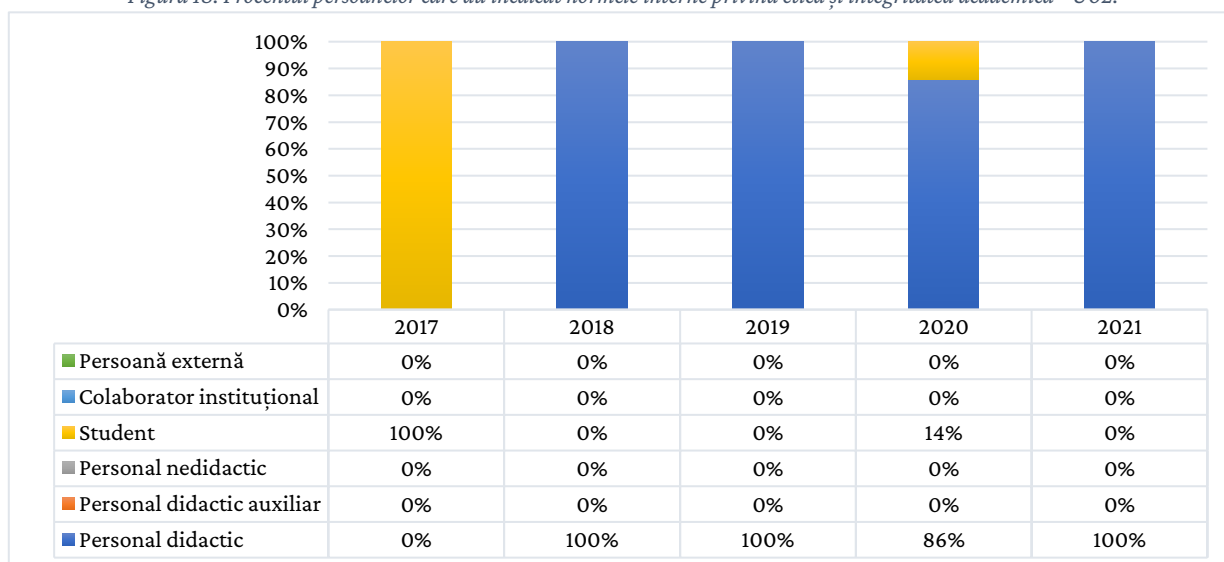
Pentru U01, dosarele din 2018 și 2020 au reclamat doar încălcări făcute de studenți.

Figura 17: Procentul persoanelor care au încălcat normele interne privind etica și integritatea academică - U01.



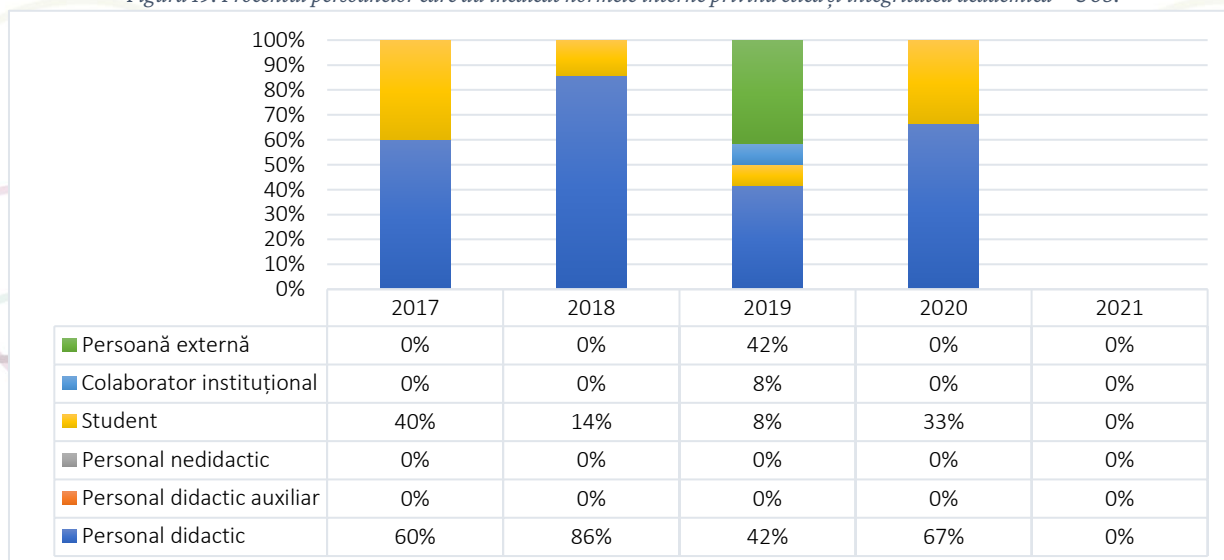
În cazul U02 se observă ani în care unii membri din personalul didactic au avut statut de reclamat în sesizările depuse la CEU.

Figura 18: Procentul persoanelor care au încălcat normele interne privind etica și integritatea academică - U02.



În cadrul U03, în fiecare an peste 40% dintre sesizări reclamă încălcări ale conduitei etice de către personalul didactic. Anul 2019 a reprezentat o excepție deoarece majoritatea celor reclamați s-au aflat din rândul colaboratorilor externi.

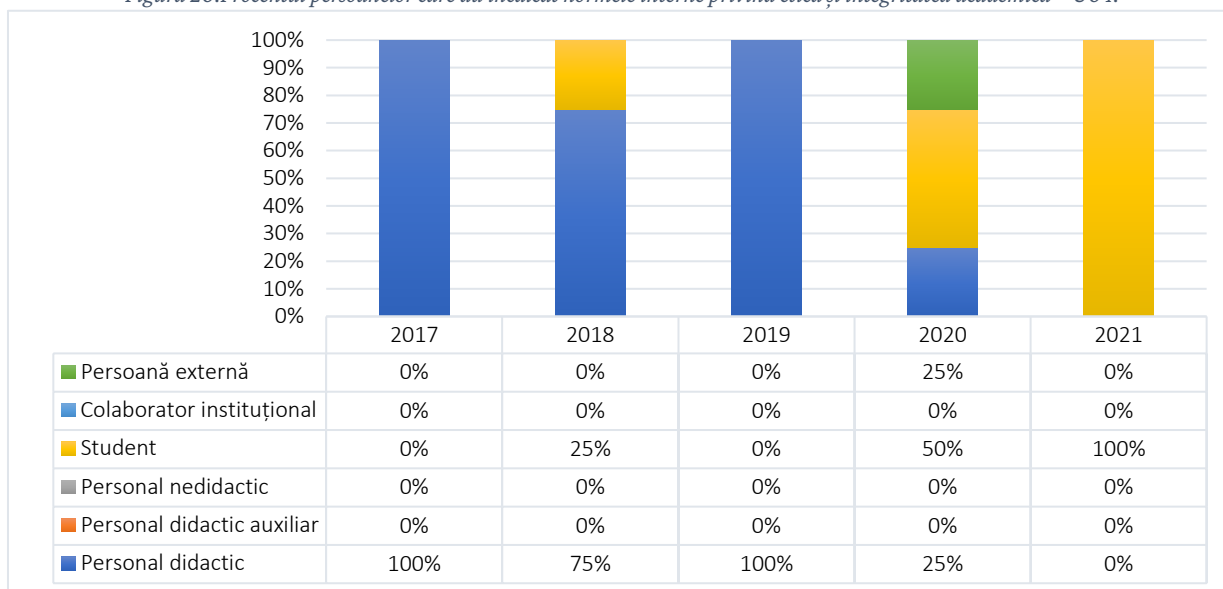
Figura 19: Procentul persoanelor care au încălcat normele interne privind etica și integritatea academică – U03.



U04 prezintă doi ani în care toate sesizările au vizat personalul didactic. Cel mai recent an analizat, 2021, a avut dosare în care persoanele reclamate au fost doar din rândul studenților.

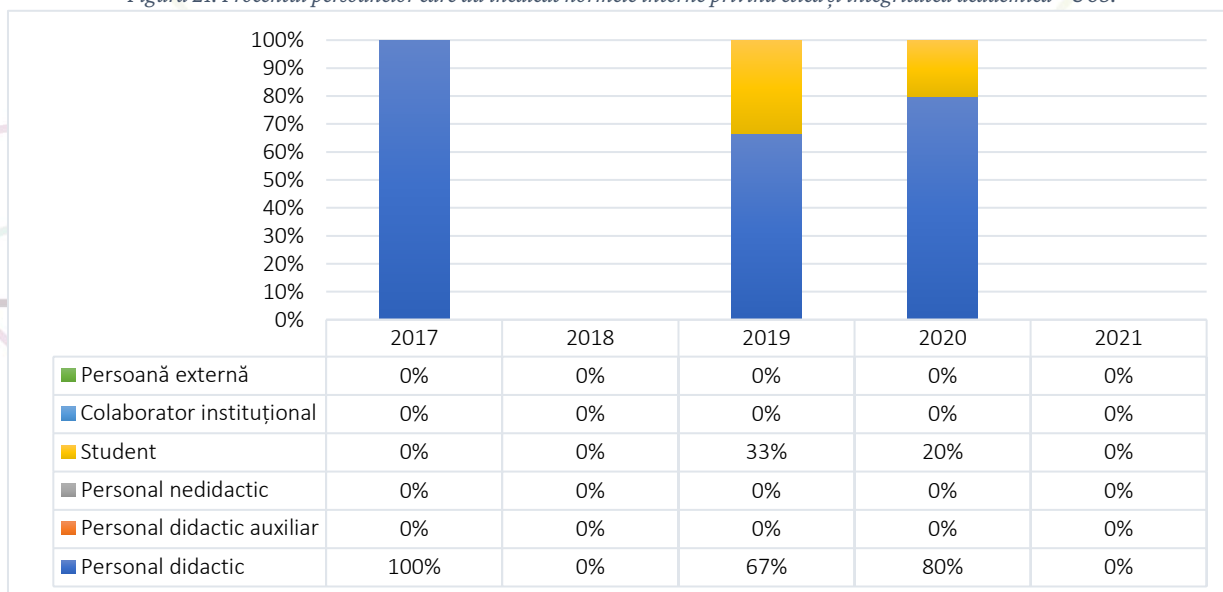
## Abordări instituționale privind managementul eticii în universitățile din România (studii de caz)

Figura 20: Procentul persoanelor care au încălcat normele interne privind etica și integritatea academică – U04.



Peste 67% dintre persoanele reclamate în sesizările înregistrate de U05 aparțin personalului didactic, urmate de studenți.

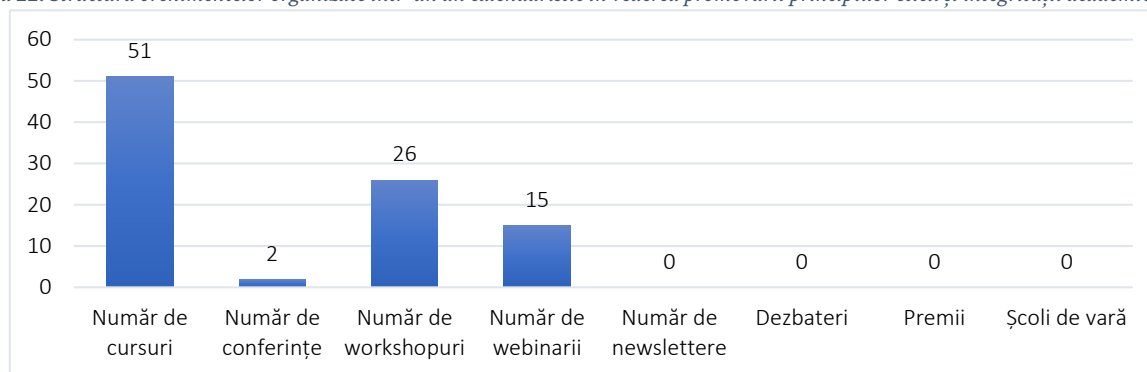
Figura 21: Procentul persoanelor care au încălcat normele interne privind etica și integritatea academică - U05.



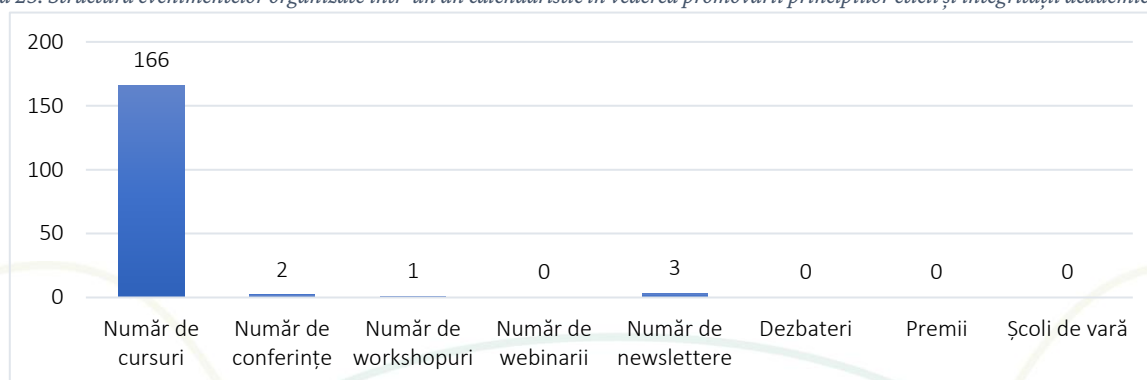
### 6.7. Instituția de învățământ superior organizează evenimente în vederea promovării principiilor eticii și integrității academice

*Abordări instituționale privind managementul eticii în Sistemul Național de Învățământ Superior din România*

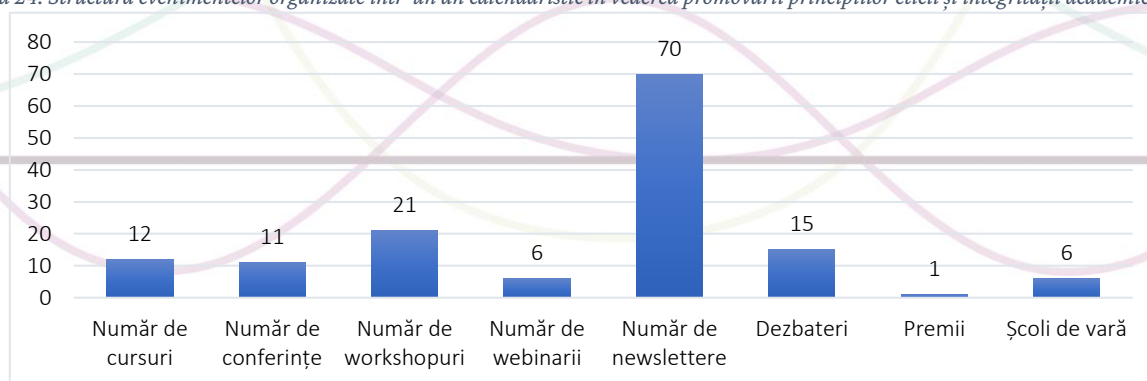
*Figura 22: Structura evenimentelor organizate într-un an calendaristic în vederea promovării principiilor eticii și integrității academice - U01.*



*Figura 23: Structura evenimentelor organizate într-un an calendaristic în vederea promovării principiilor eticii și integrității academice - U02.*



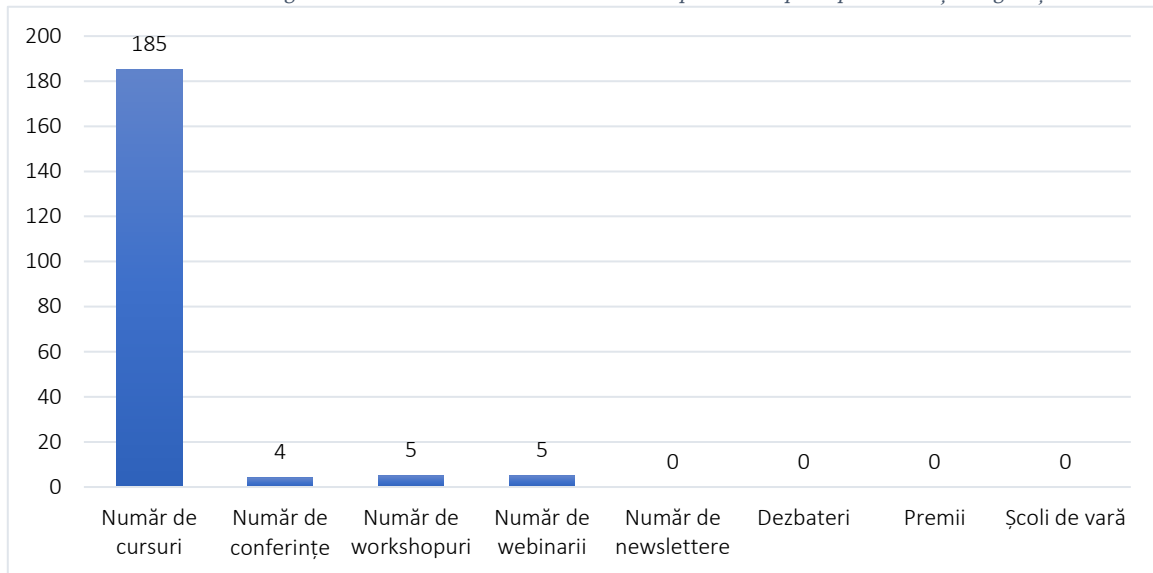
*Figura 24: Structura evenimentelor organizate într-un an calendaristic în vederea promovării principiilor eticii și integrității academice - U03.*





## Abordări instituționale privind managementul eticii în universitățile din România (studii de caz)

Figura 25: Structura evenimentelor organizate într-un an calendaristic în vederea promovării principiilor eticii și integrității academice - U05.

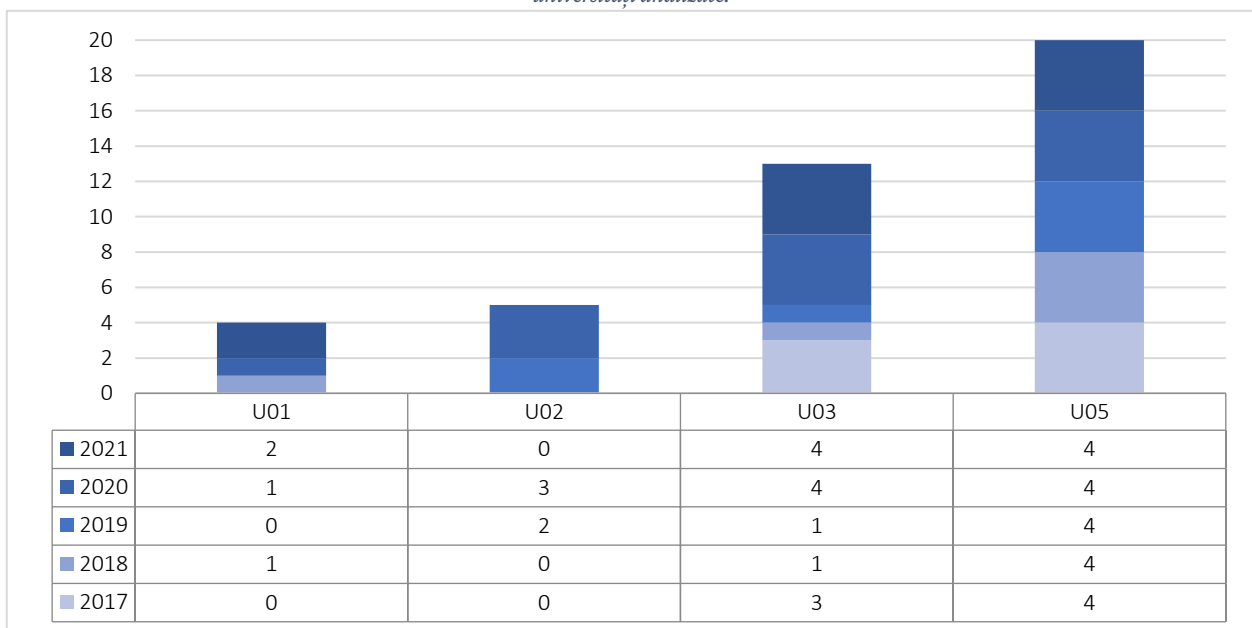


Datele furnizate de universitățile incluse în studiu arată un interes mare îndreptat spre promovare comportamentului etic și a codului de conduită morală. Graficele din Figura 8 demonstrează acest lucru și prin diversitatea mijloacelor de informare, dintre care cel mai utilizat este evenimentul de tip curs. Fiecare universitate are însă modalitatea sa cea mai eficientă de distribuire a informației. În mod concret, U03 s-a concentrat de-a lungul perioadei analizate pe trimiterea de newslettere către membrii comunității academice, în timp ce U02 și U05 s-au axat preponderent pe organizarea de cursuri. În cadrul U01 se observă un echilibru între principalele modalități de informare, apelându-se astfel și la workshopuri și webinarii. Pentru U04 nu au existat date suficiente pentru analiza acestui indicator.

### 6.8. Instituția de învățământ superior adoptă în mod consecvent măsuri în vederea remedierii factorilor favorizanți pentru încălcarea normelor etice și de conduită

Pe baza informațiilor furnizate de universități s-a observat existența a cel puțin unei hotărâri a Consiliului de Administrație în cadrul fiecărei universități în fiecare an din perioada analizată. Cel mai bine se situează U05 în acest clasament, cu 20 de hotărâri în total, urmată de U03 cu 13 astfel de documente.

Figura 26: Măsuri în vederea remedierii factorilor favorizanți pentru încălcarea normelor etice și de conduită în perioada 2017-2021, în cele 5 universități analizate.



### **6.9. Instituția de învățământ superior a aplicat cu succes în vederea obținerii finanțării pentru proiecte în domeniul eticii universitare, inclusiv de tipul celor eligibile prin Fondul de Dezvoltare Instituțională**

În perioada 2017-2021, universitățile incluse în studiu au realizat peste 15 proiecte în sfera eticii, atrăgând finanțări de peste 6 300 000 lei și vizând peste 7000 de participanți din grupuri țintă. Cele mai multe proiecte s-au desfășurat în cadrul U03, urmate de cele din cadrul U05.

### **6.10. Frecvența practicilor ne-etice în cercetarea academică**

Dintre cele 22 de practici ne-etice în cercetarea academică predefinite, cele mai multe abateri au vizat plagiatul. Astfel că, la nivelul U03, U04 și U02, toate sesizările din sfera prezentului indicator au vizat fapte de plagiat. Sesizările din cadrul U05 au avut ca motiv principal atât plagiatul cât și abuzul de autoritate sau nerespectarea procedurilor în activitatea de cercetare. În cadrul U01 au predominat sesizările privind plagiatul și alte motive față de cele enunțate.

### **6.11. Frecvența sesizărilor privind nerespectarea deontologiei profesionale, a respectării demnității umane și a egalității de șanse**

Prin intermediul acestui indicator s-a constatat faptul că motivul predominant care stă la baza sesizărilor din sfera deontologiei profesionale, a respectării demnității umane și a egalității de șanse este legat de utilizarea unui limbaj ofensator. Acest motiv a fost invocat în cadrul sesizărilor de la U02 și U03. În plus, la celelalte universități apar și sesizări privind bullying-ul sau hărțuirea.

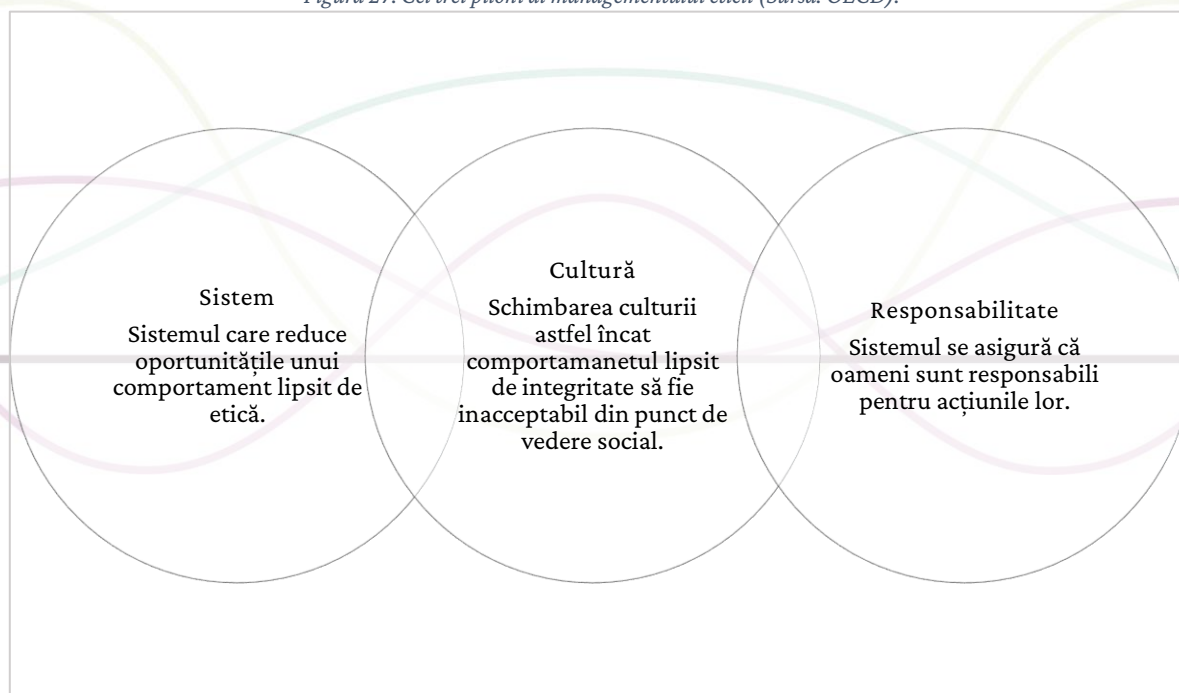
## 7. Propunere privind un sistem de management al eticii în cercetare

### 7.1. Introducere

Prezentul capitol încearcă să propună o serie de soluții privind organizarea responsabile de managementul eticii în cercetare și dezvoltare (C&D), parte a instituțiilor de învățământ superior, precum și măsurile care trebuie luate pentru a implementa astfel de structuri și procese, în corelație cu celelalte forme de management universitar.

Ce este managementul eticii C&D? Acesta vizează promovarea și menținerea unei puternice culturi etice în activitatea C&D, coordonarea tuturor acelor activități structurate pentru a stimula formarea unei conștiințe morale și a unei sensibilități etice; urmărește îmbunătățirea proceselor decizionale, a procedurilor și structurilor organizaționale, în așa fel încât activitățile relevante să respecte principiile etice. Management eticii în cercetare solicită cercetătorilor să-și înțeleagă în mod explicit propriile valori, să aibă o capacitate crescândă de reflexivitate și să anticipeze diferitele dileme etice care apar în activitatea de cercetare. În elaborarea propunerilor am avut în considerare Modelul OECD privind integritatea publică, construit pe trei piloni (vezi figura de mai jos):

Figura 27: Cei trei piloni ai managementului eticii (Sursa: OECD).



Cultura etică reprezintă angajamentul real al conducerii și al tuturor angajaților, acceptat și asumat de a face ceea ce trebuie, de a respecta legea și drepturile celorlalți. Cultura etică poate fi definită ca un set de experiențe, ipoteze și așteptări ale managerilor și angajaților cu privire la modul în care organizația îi încurajează să se comporte etic sau ne-etice. Pentru a obține o cultură etică trebuie să existe o aliniere dintre ceea ce fac structurile de management și valorile esențiale declarate, între retorica organizației și ceea ce se întâmplă în realitate.

### 7.2. Probleme identificate în organizarea și funcționarea sistemului de management al eticii la nivel instituțional și național

În urma vizitelor de lucru pentru studiile de caz (Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, Universitatea Politehnica București, Universitatea București, Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie „George Emil Palade” din Târgu Mureș) s-au identificat adițional următoarele probleme:

- În foarte puține situații, comisia de etică se ocupă și de prevenție. În general, aceste comisii sunt centrate pe soluționarea unor sesizări;
- Celelalte structuri administrative (departamente, facultăți ș.a.) nu au un rol semnificativ în prevenție sau monitorizare;
- Volumul de muncă în cazul comisiilor de etică privind cercetarea și dezvoltarea este foarte mare (până la 700 solicitări de avize pe an); Se impune identificarea unor soluții privind capacitatea comisiei de a gestiona eficient aceste avize (ex: scăderea normei didactice, secretariat permanent, compensații financiare);
- Lipsa unei prioritizări și a unui termen limită pentru soluționarea sesizărilor în funcție de complexitatea problemei analizate afectează activitatea eficientă a comisiei. Unele sesizări solicita eforturi intense; este nevoie de termene clare, dar care să țină cont de complexitatea sesizărilor în cazul în care comisia analizează presupuse abateri de la etică;
- Nu există în nicio universitate o platformă electronică de înregistrare și soluționare (cu un flux clar) a sesizărilor, cererilor de avize;
- Acolo unde există comisii de etică la nivelul facultăților, nu este un flux decizional clar în cazul sesizărilor, nici o coordonare a activităților.

În urma analizei sesizărilor adresate către CEMU, și CNECSDTI au fost identificate următoarele probleme:

- Inexistența unui flux decizional clar (comisia de etică la nivel de facultate -> comisia de etică universitară -> consiliul de resort la nivel național);
- Neclaritatea legislației cu privire la cazurile ce pot fi adresate către Comisia de Etică a Universității, CEMU, CNECSDTI, respectiv CNADTCU;
- Un procent mare dintre cazurile analizate de CEMU, respectiv CNECSDTI este reprezentat de cazurile de plagiat și efectele indirecte în îndeplinirea standardelor minimale cu privire la diferite proceduri. O parte dintre sesizările de plagiat se referă la lucrări de doctorat. În acest context, se observă necesitatea unei delimitări mai clare între atribuțiile CEMU, CNECSDTI și CNADTCU;
- De asemenea, este necesară stabilirea unui termen limită în care părțile care sunt subiectul unei sesizări sunt informate, contactate, respectiv li se solicită documente relevante pentru caz.

Analiza stării de fapt indică centrarea activității comisiilor de etică pe rezolvarea sesizărilor, fără a avea în general responsabilități sau activități dedicate creării și promovării unei culturi etice. De asemenea, nu sunt realizate activități de monitorizare a respectării principiilor de etică, acordarea avizului etic pentru studii sau proiecte de cercetare.

Așa cum s-a observat din analiza cazurilor investigate de CEMU, respectiv CNECSDTI, un număr mare de sesizări este reprezentat de cazurile de plagiat, inclusiv teze de doctorat, și efectele indirecte în îndeplinirea standardelor minimale. Responsabilitatea pentru respectarea principiilor etice în elaborarea lucrărilor academice trebuie să revină deopotrivă titularului, îndrumătorului și, după caz, a departamentului sau școlii doctorale în cadrul în care se desfășoară activitatea de cercetare și dezvoltare. Însuși existența CNADTCU indică o problemă sistemică: neîncrederea generalizată în respectarea principiilor privind integritatea academică.

### 7.3. Propunerea unui sistem de management al eticii în cercetare într-o instituție de învățământ superior din România

#### 7.3.1. Tipul de politici ce trebuie integrate

O abordare cheie pentru a contracara conduită academică incorectă și necinstea în învățământul superior este dezvoltarea strategiilor la nivel de instituție pentru a promova o cultură a integrității academice prin activități precum:

- activități de îndrumare și educare pentru toate părțile interesate cu privire la adoptarea valorilor asociate cu integritatea academică, corectitudine, încredere, responsabilitate, respect, curaj (ICAI, 2014);
- mentorat în desfășurarea responsabilă a cercetării;
- dezvoltarea politicii de cercetare;
- sprijin instituțional pentru supravegherea eticii cercetării;
- proiectarea și dezvoltarea curriculum-ului și a evaluării;
- conducere etică.

Politica de etica a cercetării în cadrul unei instituții de învățământ superior trebuie să stipuleze:

- a) principiile fundamentale care guvernează cercetarea;
- b) responsabilitățile individuale ale cercetătorilor;
- c) definirea bunelor practici de cercetare și inovare (de exemplu, în chestiuni privind autoratul, gestionarea datelor, publicare, colaborare, implicare publică);
- d) definirea practicilor inacceptabile de cercetare și inovare.

Conduita greșită înseamnă, dar nu se limitează la efectuarea, planificarea sau încercarea oricăreia dintre următoarele în timp desfășurării sau raportării rezultatelor cercetării:

- a) lipsa unui mediu de cercetare optim (negarantarea unor condiții egale la un mediu optim C&D: accesul la infrastructura de cercetare, integrare în grup/proiecte de cercetare, un mediu adecvat de lucru);
- b) falsificarea sau fabricarea datelor, inclusiv raportarea în mod intenționat înșelătoare sau deliberat falsă a informațiilor din cercetare;
- c) denaturarea datelor, inclusiv inventarea datelor și omisiunea din analiza și publicarea datelor incomode;
- d) nerespectarea bunelor practici pentru conservarea, gestionarea și partajarea corespunzătoare a datelor;
- e) însușirea nerecunoscută a muncii altora, inclusiv plagiatul, abuzul de confidențialitate în ceea ce privește materialele nepublicate sau deturnarea rezultatelor, materialelor fizice sau a altor resurse;
- f) eșecul de a include autor(i) în rezultate sau acordarea dreptului de autor celor care au contribuit la producerea lucrării;
- g) nedeclararea conflictelor de interese;
- h) nerespectarea procedurilor acceptate, cerințelor legale, profesionale sau etice sau de a exercita grija cuvenită în îndeplinirea responsabilităților pentru evitarea vătămării sau riscurilor nerezonabile pentru oameni, alte vertebrate sau mediu;
- i) nerespectarea îndrumărilor existente privind bunele practici în cercetare, inclusiv gestionarea adecvată a informațiilor private sau confidențiale colectate asupra persoanelor în timpul cercetării;
- j) conduită necorespunzătoare în evaluarea de către colegi a propunerilor de cercetare, a rezultatelor sau a manuscriselor trimise spre publicare;
- k) tratarea necorespunzătoare a acuzațiilor de abatere: nerespectarea posibilelor încălcări sau nerespectarea procedurilor convenite în investigarea presupuselor abateri în cercetare acceptate ca condiție de finanțare.

Conduita greșită în cercetare exclude erorile reale care nu se datorează neglijenței, diferențelor de interpretare sau de judecată în evaluarea metodelor sau rezultatelor cercetării sau a unei conduite greșite care nu au legătură cu procesele de cercetare.

Politica de etica în cercetare trebuie să acopere următoarele aspecte:

- a) Publicare și autorat;
- b) Participanții umani la cercetare (GDPR, accept etc). Interesele cercetătorilor și ale cercetării sunt întotdeauna secundare demnității, drepturilor, siguranței și bunăstării persoanelor care participă la cercetare.

Consimțământul informat (care sunt elementele sale și se vor avea în vedere și persoanele cu capacitate de decizie limitată); Vulnerabilitatea; Recrutarea participanților; Beneficii și riscuri; Responsabilitățile post-cercetare (care poate fi față de mai mulți actori implicați în cercetare);

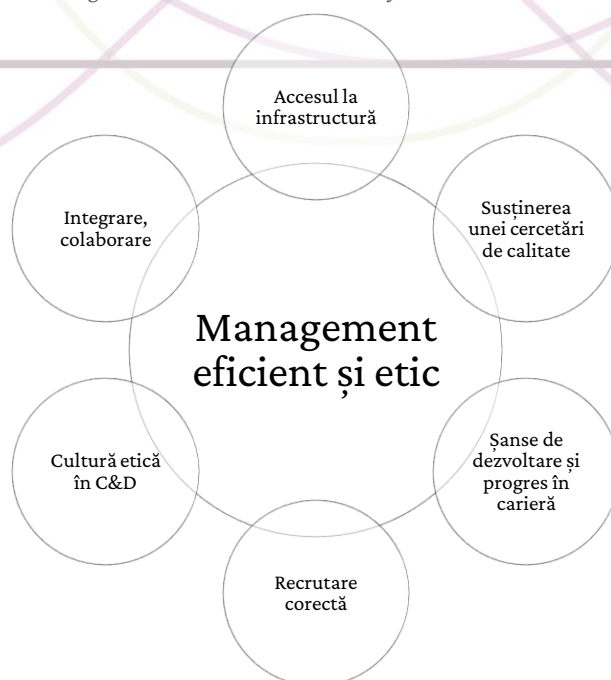
- c) Folosirea animalelor în cercetare (Ghid specific);
- d) Gestionarea datelor de cercetare;
- e) Colaborarea în cercetare;
- f) Conflicte de interes;
- g) Frauda;
- h) Guvernarea cercetării: procesul prin care ne asigurăm că toate cercetările active în cadrul organizației respectă toată legislația relevantă și sunt de înaltă calitate, sigure și etice.
- i) Siguranța și sănătate în activitate C&D în laboratoare și în deplasare (ex: activitate geologice etc);
- j) Asigurarea unor medii eficiente de cercetare;
- k) Prevenirea prejudiciului în cercetare și inovare;
- l) Regulamente privind cercetările care implică materiale de cercetare sensibile la securitate
- m) Protocolul de la Nagoya.

### 7.3.2. Mediu eficient de cercetare

Printre elementele esențiale ale unei politici privind asigurarea eticii în cercetare se numără:

- asigurarea unui mediu eficient de cercetare în care există un sistem corect, transparent și deschis de recrutare;
- angajații sunt stimulați și au șanse de dezvoltare și progres în carieră;
- aceștia au acces la infrastructură, fiind într-un mediu în care se susține o activitate C&D de calitate;
- întreg personalul este integrat, iar aptitudinile și expertizele individuale sunt eficient folosite;
- este implementată și promovată în mod coerent o cultură a eticii, iar managementul coordonează, monitorizează și sancționează atunci când este cazul, pornind de la aplicarea principiilor de etică C&D.

Figura 28: Elementele unui mediu eficient de cercetare.



### 7.3.3. Publicare și autorat<sup>13</sup>

Ghiduri la nivel instituțional ar putea asigura informațiile și îndrumările cu privire la bunele practici în diferitele aspecte ale publicării, de la modalitatea de stabilire a cui ar trebui să i se acorde statutul de autor pentru o lucrare, până la gestionarea provocărilor care pot apărea la editarea unei reviste academice. Următoarele aspecte ar trebui acoperite într-un astfel de manual:

- a) Bune practici în publicare;
- b) Știință deschisă;
- c) Bune practici în calitate de autor;
- d) Bune practici în *peer review*;
- e) Ghid pentru editorii de reviste;

Un ghid cu practici în ceea ce privește autoratul și recunoașterea pe care instituția de învățământ superior se așteaptă să fie urmate trebuie să fie disponibil public. Potențialele litigii ar urma să fie soluționate pornind și de la prevederile acestui ghid, asumate la nivel instituțional. Practicile minimale acceptabile în ceea ce privește autoratul și recunoașterea pot include:

- a) Toate persoanele care au calitatea de autor ar trebui să fie implicate în comunicarea, discuția și luarea deciziilor cu privire la calitatea de autor pentru a se asigura că ajung la un acord;
- b) Persoanele care sunt afectate de deciziile privind calitatea de autor ar trebui să fie notificate cu privire la modificări în timp util și, de preferință, în scris;
- c) Calitatea de autor ar trebui să fie limitată la persoanele care au adus o contribuție intelectuală substanțială la cercetare (conceperea și proiectarea și/sau colectarea și/sau analiza și interpretarea datelor de cercetare; redactarea rezultatelor cercetării sau revizuirea critică pentru conținut intelectual important; aprobarea finală a versiunii rezultatelor cercetării care urmează să fie publicată; acordul de a fi responsabil pentru toate aspectele rezultatelor cercetării, asigurându-se că întrebările legate de acuratețea sau integritatea oricărei părți a rezultatelor cercetării sunt investigate și rezolvate în mod corespunzător.
- d) Nicio persoană care îndeplinește criteriile de autor nu trebuie exclusă ca autor;
- e) Cercetătorul care conduce proiectul (de exemplu, investigatorul principal (este în mod normal autorul principal responsabil cu autorizarea publicării; În cazul în care există doi sau mai mulți autori, se recomandă ca autorul principal să-și asume responsabilitatea pentru integritatea întregii publicații
- f) Munca tuturor colaboratorilor și colaboratorilor care nu îndeplinesc criteriile pentru calitatea de autor ar trebui să fie recunoscută în mod corespunzător în publicații. Acestea pot include consilieri, comunități, finanțatori, persoane fizice, sponsori sau alții;
- g) Reguli clare de afiliere instituțională.

### 7.3.4. Etica în cercetarea pe subiecți umani

Evaluarea riscului etic se va face pe baza unor criterii care vor ține cont de:

- a) Participanții la cercetare;
- b) Subiectul cercetării;
- c) natura cercetării în sine, în special în ceea ce privește siguranța participanților (inclusiv a cercetătorilor).

Cercetările care prezintă un potențial risc ridicat implica „participanți deosebit de vulnerabili” – fie direct, fie în ceea ce privește datele personale despre aceștia – și/sau vor aborda „subiecte extrem de sensibile”.

---

<sup>13</sup> În redactarea acestui subcapitol au fost utilizate informații din următoarele lucrări Rossner și Yamada (2004), <http://publicationethics.org/files/u7141/1999pdf13.pdf>,

Categoria „participanților potențial deosebit de vulnerabili” include, dar nu se limitează la următoarele:

- a) Persoane a căror competență de a-și exercita consimțământul informat este pusă în dubiu, cum ar fi:
  - sugari și copii sub 18 ani; persoanele care nu au capacitatea mentală (de exemplu, persoanele cu dizabilități de învățare, persoanele cu demență sau afecțiuni care dau naștere la deficiențe cognitive, cum ar fi accidentul vascular cerebral);
  - persoanele care suferă de tulburări psihice sau de personalitate, inclusiv acele afecțiuni în care capacitatea de a consimți poate fluctua;
  - persoane care pot avea doar cunoștințe de bază sau elementare ale limbii în care se desfășoară cercetarea.
- b) Persoanele care din punct de vedere social ar putea să nu fie în măsură să își exercite consimțământul informat neîngrădit, cum ar fi:
  - persoanele care depind de protecția sau care sunt controlate și influențate (de exemplu, elevi, copii și tineri aflați în îngrijire, membri ai forțelor armate, tineri delincvenți, prizonieri, solicitanți de azil, angajați organizatori);
  - în general, oamenii care par să simtă că nu au de ales dacă să participe sau nu.
- c) Persoane ale căror circumstanțe le pot influența în mod nejustificat deciziile:
  - persoane cu dizabilități;
  - persoane fragile sau cu sănătate precară;
  - oamenii mai în vârstă;
  - persoane care sunt în îngrijire;
  - rudele și prietenii participanților considerați vulnerabili;
  - persoanele care simt că participarea va avea ca rezultat acces la un tratament și/sau sprijin mai bun pentru ei sau pentru alții;
  - persoane care anticipează orice alte beneficii percepute ale participării;
  - persoane care, prin participarea la cercetare, pot obține beneficii percepute și/sau la care altfel nu ar avea acces de ex. posibilitatea unui nou medicament fiind disponibil, plata pentru participare.

Subiectele potențial extrem de sensibile includ:

- a) „rasă” sau etnie;
- b) opinie politică;
- c) apartenența la sindicat;
- d) credințe religioase, spirituale sau de altă natură;
- e) stări de sănătate fizică sau mintală;
- f) viața sexuală, sexualitatea și/sau identitatea de gen;
- g) identitatea unei persoane care rezultă din prelucrarea datelor genetice sau biometrice;
- h) abuz (copil, adult);
- i) nuditatea și corpul;
- j) activități criminale sau ilegale;
- k) azil politic;
- l) situații conflictuale;
- m) violență personală;
- n) terorism sau extremism violent; și
- o) finanțe personale.

#### 7.3.5. Etica cercetării pe animale

Etica cercetării pe animale trebuie să respecte acquis-ul comunitar și legislația națională (acolo unde există reglementări specifice la nivel național). Mai jos sunt prezentate câteva dintre aceste regulamente ca exemplu. Lista nu este exhaustivă, poate suferi modificări în timp. Informații specifice vor fi centralizate la



nivel național și vizibile atât pe site-urile administrației centrale/regionale (minister, agenție de finanțare etc) cu responsabilități în administrarea programelor/proiectelor de cercetare, cât și pe site-ul instituției de învățământ superior.

Pentru pescuit/agricultură/acvacultură:

- Directiva 98/58/CE a Consiliului UE din 20 iunie 1998 *privind protecția animalelor de fermă*;
- Regulamentul CE nr. 1099/2009 al Consiliului UE din 24 septembrie 2009 *privind protecția animalelor în momentul uciderii*;
- Regulament (CE) nr. 889/2008 al Comisiei din 5 septembrie 2008 *de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CE) nr. 834/2007 al Consiliului privind producția ecologică și etichetarea produselor ecologice în ceea ce privește producția ecologică, etichetarea și controlul*;

Cercetare și testarea pe animale:

- Directiva 2020/63/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 septembrie 2010 *privind protecția animalelor utilizate în scopuri științifice*;
- Directiva 98/58/CE a Consiliului UE din 20 iunie 1998 *privind protecția animalelor de fermă*;
- Regulamentul CE nr. 1099/2009 al Consiliului UE din 24 septembrie 2009 *privind protecția animalelor în momentul uciderii*;
- Regulament (CE) nr. 889/2008 al Comisiei din 5 septembrie 2008 *de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CE) nr. 834/2007 al Consiliului privind producția ecologică și etichetarea produselor ecologice în ceea ce privește producția ecologică, etichetarea și controlul*;
- The ARRIVE Guidelines — Animal Research: Reporting In Vivo Experiments. Festing MFW, Overend P, Gaines Das R, Cortina Borja M, Berdoy M (2002), *The design of animal experiments: reducing the number of animals in research through better experimental design*, Laboratory Animal Handbooks Series, 14. London: Royal Society of Medicine Press.
- Hooijmans C. et al. (2010), A gold standard publication checklist to improve the quality of animal studies, to fully integrate the Three Rs, and to make a systematic review more feasible, *ATLA* 38: 167-182.
- EU Reference Laboratory for alternatives to animal testing | EU Science Hub (europa.eu).
- [https://ec.europa.eu/environment/chemicals/lab\\_animals/legislation\\_en.htm](https://ec.europa.eu/environment/chemicals/lab_animals/legislation_en.htm)

### 7.3.6. Știința deschisă și managementul datelor de cercetare

Știința deschisă include accesul liber la publicațiile științifice și accesul deschis la date. Instituțiile de învățământ superior au obligația de a avea politici privind acces deschis, care stabilesc angajamentul instituțional cu privire la rezultatele cercetării, pentru a se asigura că rezultatele cercetării sunt disponibile cât mai larg posibil pentru a maximiza impactul său atât în cadrul comunității de cercetare academică, dar și a politicilor la nivel local, regional, național sau internațional bazate pe evidențe. Rezultatele cercetării de interes general (ex: rezultate studii epidemiologice, efecte medicament, probleme de mediu etc.) ar trebui diseminate într-o manieră cât mai accesibilă către membrii societății, pentru a susține încrederea în știință, combate dezinformarea și a susține consolidarea unei culturi a deciziilor informate, bazate pe știință.

Managementul datelor de cercetare<sup>14</sup> se referă la organizarea, stocarea și conservarea datelor create în timpul unui proiect de cercetare. Acesta acoperă planificarea inițială, procesele de zi cu zi și arhivarea și partajarea. Finanțatorii ar trebui să furnizeze recomandări privind cerințele de gestionare a datelor.

<sup>14</sup> <https://www.jisc.ac.uk/guides/how-and-why-you-should-manage-your-research-data>

### 7.3.7. Colaborarea în cercetare

Un cod privind standardele și practicile minimale privind colaborarea în cercetare, pe care instituțiile de învățământ superior ar trebui să îl adopte ar putea include următoarele principii:

- Scopul unui cercetător nu ar trebui să fie doar atingerea obiectivelor științifice ale proiectului, ci și consolidarea parteneriatului cu cercetătorul(i) colaborator(i).
- Toate părțile colaboratoare ar trebui să beneficieze în mod echitabil de acces la infrastructura și resursele dedicate activității C&D.
- Încheierea de acorduri de confidențialitate pentru a acoperi discuțiile despre ideile lor cu potențialii colaboratori.
- În cercetarea și inovarea în colaborare, împărțirea rolurilor și responsabilităților ar trebui să fie realistă și echitabilă.
- Trebuie definite etape cheie și livrabile pentru evaluarea progresului proiectului.
- Regulile privind drepturile de proprietate intelectuală (*Intellectual property rights* (IPR)) ar trebui discutate de la început.
- Cercetătorii ar trebui să fie conștienți de orice restricții privind utilizarea proprietății intelectuale (de exemplu, dezvoltări legate de proprietatea intelectuală care pot fi brevetabile).
- Ar trebui discutate probleme de confidențialitate, probleme financiare, distribuția resurselor.
- Partajarea datelor: cercetătorii colaboratori ar trebui să poată solicita date brute unii altora; Conflicte de interes; pentru a vedea cum au fost atinse rezultatele.
- Practici privind autoratul și publicarea.
- Respectarea reglementărilor aplicabile.
- Procedura de raportare și investigare a incidentelor sau suspiciunii de abatere în cercetare.
- Colaboratorii ar trebui să convină asupra modului în care vor asigura integritatea, accesul și administrarea datelor de cercetare, cine va prezenta datele cercetării la întâlniri și modul în care colaboratorii vor acorda credit celorlalți colaboratori în prezentările pe care le susțin.

### Colaborări internaționale<sup>15</sup>

- Trebuie să fie luate în considerare perspectivele diferite, care poate duce la evitarea unor dileme etice.
- În cadrul unui mediu multilingvistic, trebuie asigurat ca nu apar neînțelegeri din cauza traducerii inadecvate, că există o înțelegere comună a conceptelor și cuvintelor cheie.
- Partenerii trebuie să fie conștienți care sunt reglementările din țara colaboratorului care pot afecta activitatea (de exemplu, zile de sărbătoare respectate în țara colaboratoare, tradițiile culturale care pot afecta importanța atribuită ierarhiei în cadrul unei echipe de cercetare sau pot afecta poziția femeilor cercetătoare etc).
- Cercetătorii din diferite țări pot urma diferite practici care ghidează modul în care întreprind R&I, practici care pot fi influențate de cultură.

### 7.3.8. Conflicte de interes

Conflictele de interese nu ar trebui să influențeze negativ raționamentul profesional. Un conflict de interese este real atunci când cercetătorul are interese în rezultatele proiectului, acesta aducând-i un avantaj personal (sau unui membru al familiei și/sau prietenilor cercetătorului) și care, prin urmare, ar putea compromite integritatea cercetării și inovației. Avantajul personal poate fi financiar și/sau nefinanciar. Este acceptabil să existe un(e) conflict(e) de interese atâta timp cât cercetătorul este transparent cu privire la

---

<sup>15</sup> [OECD document Investigating Research Misconduct Allegations in International Collaborative Research Projects: A Practical Guide](#)

existența acestuia și, dacă este cazul, ia măsuri în mod activ pentru a gestiona eficient conflictul(e) de interese, astfel încât să nu compromită integritatea acestuia. proiectul.

Se vor evita cazurile conflictele decurg din relațiile personale: cazurile în care un membru își evaluează rudele sau alte persoane cu care are relații personale de natură să le influențeze conduita; cazurile în care din organismele de evaluare (la acordări de granturi, angajare sau promovare, salarizare, premiere etc.) fac parte persoane care pot fi influențate de orice alte relații personale. Persoana aflată în conflict de interese trebuie să se autorecuze din comisia de evaluare sau supervizare în cazul respectiv, iar dacă refuză, să fie recuzată de către ceilalți membri ai comisiei.

#### 7.4. Proceduri, principii, practici și părți implicate sau interesate

##### 7.4.1. Implementarea unor măsuri de prevenție

Elementele esențiale ale unui cod privind etica în cercetare și dezvoltare sunt complementare efortului depus de conducerea instituției în vederea implementării acestuia. Printre altele, liderii instituțiilor sau, după caz, structurile abilitate ar trebui să organizeze seminare, ateliere și programe similare pentru a promova etica la locul de muncă. Sesiunile de instruire întăresc standardele de conduită ale organizației, pentru a clarifica ce practici sunt sau nu permise și pentru a aborda eventualele dileme etice.

Implementarea unui cod de conduită la locul de muncă implică comunicarea politicilor și liniilor directoare întregului personal și furnizarea oricărei instruiți necesare pentru a se asigura că înțeleg codul. Codul ar trebui să fie practicat și promovat de conducere.

##### 7.4.2. Implementarea unui sistem de avize privind proiectele în cercetare și dezvoltare

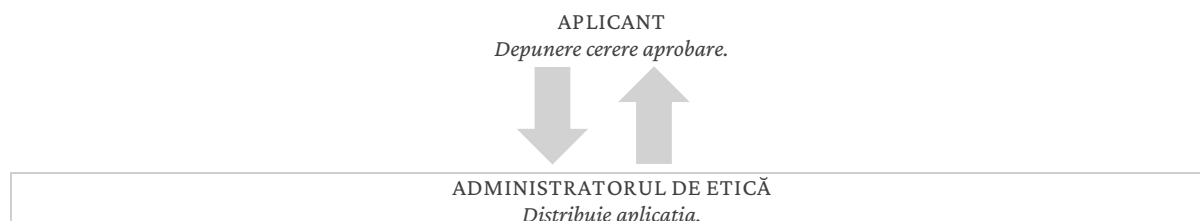
Procedura de aplicare pentru un aviz etic se poate face printr-un sistem online, care să asigure încărcarea tuturor informațiilor necesare, precum și fluxul decizional corect. Sistemul poate fi accesat ținând cont de rolul fiecărui actor în proces:

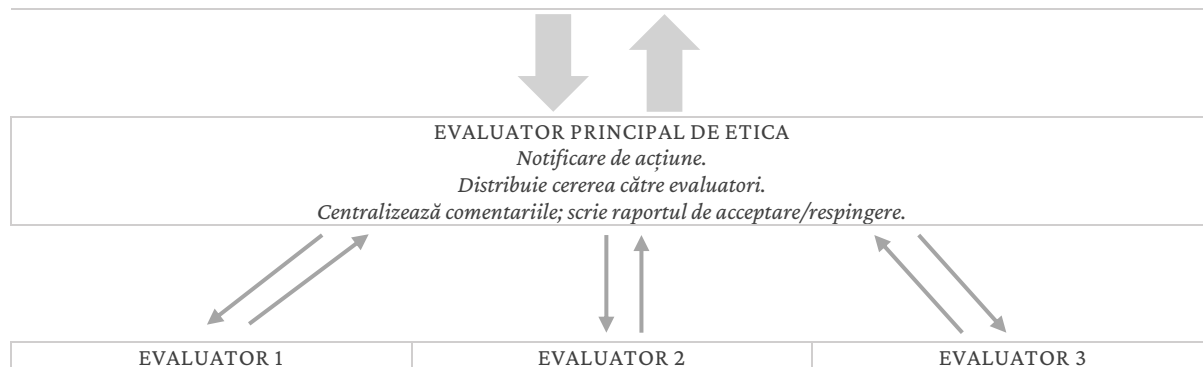
- Aplicant (personal universitar, cercetători, studenți);
- Evaluator principal de etică;
- Evaluator de etică;
- Student-doctorand;
- Îndrumător solicitant doctorand.

Sistemul asigură un flux decizional:

Aplicant -> administrator -> evaluator de etica (comentarii + decizie) -> evaluator principal de etică (comentarii+decizie) -> aplicant (informare: acceptat/respins pentru revizuire/respins definitiv).

*Figura 29: Diagrama schematică a fluxului în sistemul de aplicații pentru aprobări de etică.*





Fiecare facultate administrează procedura adoptată la nivel instituțional și acordă o aprobare de etică pentru cercetarea întreprinsă de proprii cercetători. Fiecare departament are un *administrator de etică* desemnat, care este responsabil de coordonarea procedurii, precum și un grup de evaluatori de etică care efectuează evaluarea proiectelor de cercetare prezentate facultății. Se va urmări asigurarea reprezentativității departamentelor. Orice membru al personalului instituției de învățământ superior poate deveni evaluator de etică, în baza unor criterii clar stabilite, cu aprobarea consiliului facultății.

Figura 30: Evaluarea etică a proiectelor de cercetare.

Activitate	Cine ?	Când?	Cum?
Auto-evaluare etică	Aplicant	Momentul aplicației	Evaluarea aspectelor etice
Screening de etică	Administrator	După depunerea aplicației în sistem	Analiza documentelor
Evaluare etică pentru proiecte care necesită o C&D pe subiecți umani, animale	Experți de etica in domeniul respectiv	După depunerea aplicației în sistem	Evaluarea etică a propunerii

Evaluarea etică este efectuată de evaluatorii de etică iar toate cererile sunt procesate printr-un sistem online.

- Nu trebuie începută nici o cercetare până când nu este primită confirmarea scrisă că cererea a fost aprobată.
- Este necesar de un timp mai lung pentru ca cererea să treacă prin procesul de revizuire etică (ex. 14 zile pentru evaluarea inițială).

Cercetătorul completează și trimite formularul de cerere de etică online. Formularul de cerere trebuie să fie însoțit de orice documentație relevantă. De exemplu, dacă se intenționează să se utilizeze o fișă de informații, o scrisoare de intenție sau un scenariu scris pentru a informa potențialii participanți despre cercetarea propusă sau dacă un formular de consimțământ va fi utilizat pentru a înregistra consimțământul participanților la participarea la cercetare, acestea ar trebui să facă parte a cererii.

- Dacă există o diferență de opinie semnificativă și fundamentală între evaluatorii de etică cu privire la etica unei cercetări propuse, atunci un grup de cel puțin trei evaluatori de etică, diferiți de cei implicați inițial vor re-evalua solicitarea.
- Dacă membrii Comitetului de evaluare etică, sau echivalentul, nu pot ajunge la un consens, atunci comisia centrala (la nivelul instituției de învățământ superior) va efectua o evaluare etică a cererii.
- Dacă o cerere nu este aprobată ca urmare a unei revizuirii etice inițiale, solicitantul poate face contestație împotriva deciziei inițiale, contactând Administratorul de Etică al departamentului, O astfel de contestație poate fi făcută numai prin intermediul departamentului la care a fost depusă cererea inițială.

Rezultatul evaluării de etică poate fi:

- Aprobare: proiectul poate continua fără modificări.

- Aprobare cu modificări sugerate (opționale): proiectul poate merge înainte, dar i se oferă solicitantului sugestiile de îmbunătățire (dar sunt opționale).
- Aprobare cu modificări obligatorii: proiectul nu poate continua până când nu au fost efectuate modificările necesare; examinatorul(i) trebuie să vadă versiunea revizuită a cererii și ulterior să o aprobe.
- Respingere (neaprobat): proiectul nu poate continua, din motive care ar trebui specificate în mod clar de către evaluator(i).
- Nicio decizie: aceasta indică un proiect litigiu, care va trebui să fie revizuit de către un Comitet de evaluare etică sau. Cercetarea aprobată din punct de vedere etic trebuie să fie efectuată în conformitate cu orice condiții stabilite de evaluatorii de etică. Dacă aprobarea etică este ulterior retrasă sau suspendată din orice motiv, cercetarea trebuie întreruptă.

Evaluatorii de etică au, împreună cu solicitantul(i), responsabilitatea pentru calitatea cererii de etică. În cazul în care consideră că solicitantul nu a inclus suficiente detalii pentru ca examinatorul să emită o judecată în cunoștință de cauză, ei ar trebui să ceară solicitantului să clarifice sau să extindă informațiile care au fost furnizate înainte de a putea fi luată o decizie.

Odată ce a fost luată o decizie finală, o notificare prin e-mail va fi trimisă solicitantului și o scrisoare de aprobare imprimabilă va fi disponibilă prin Sistemul de aplicare pentru etică. Un sistem online asigură de asemenea un instrument de auto evaluare a respectării normelor de etică<sup>16</sup>.

Lista de verificare enumeră punctele cheie ale bunelor practici în cercetare pentru un proiect de cercetare și este aplicabilă tuturor domeniilor. Înainte de a vă efectua cercetarea și ținând cont de faptul că, sub rezerva cerințelor legale și etice, rolurile și contribuțiile se pot schimba pe durata cercetării:

1. Cercetarea propusă abordează întrebări relevante și este concepută fie pentru a adăuga la cunoștințele existente despre subiectul în cauză, fie pentru a dezvolta metode noi de cercetare a acestuia?
2. Este proiectul dvs. de cercetare adecvat pentru întrebarea(ele) adresată?
3. Veți avea acces la toate abilitățile și resursele necesare pentru a efectua cercetarea?
4. Ați efectuat o evaluare a riscurilor pentru a determina:
  - i. dacă există probleme etice și dacă este necesară o aprobare etică;
  - ii. potențialul de riscuri pentru organizație, cercetare sau sănătatea, siguranța și bunăstarea cercetătorilor și participanților la cercetare;
  - iii. ce cerințe legale reglementează cercetarea?
5. Cercetarea dumneavoastră va respecta toate cerințele legale și etice și alte linii directoare aplicabile, inclusiv cele din alte organizații și/sau țări, dacă este relevant?
6. Cercetarea dumneavoastră va respecta toate cerințele legislației și bunelor practici referitoare la sănătate și siguranță?
7. Cercetarea dvs. a fost supusă vreunei aprobări etice necesare, mai ales dacă implică animale, participanți umani, materiale umane sau date personale?
8. Cercetarea dumneavoastră va respecta orice cerințe de monitorizare și audit?
9. Sunteți în conformitate cu toate contractele și linii directoare financiare legate de proiect?
10. Ați ajuns la un acord privind proprietatea intelectuală, publicarea și calitatea de autor?
11. Ați ajuns la un acord privind colaborarea, dacă este cazul?
12. Ați convenit despre rolurile cercetătorilor și responsabilitățile pentru management și coordonare?
13. Au fost identificate, declarate și abordate toate conflictele de interese legate de cercetare?
14. Sunteți la curent cu îndrumările aplicabile cu privire la conduita incorectă în cercetare?

Când efectuați cercetarea:

---

<sup>16</sup> Exemplu: <https://ukrio.org/wp-content/uploads/UKRIO-Recommended-Checklist-for-Researchers-original-2009-format.pdf>

1. Urmați proiectul de cercetare convenit pentru proiect?
2. Au fost revizuite și aprobate, dacă este cazul, orice modificări aduse proiectului de cercetare agreat?
3. Urmați cele mai bune practici pentru colectarea, stocarea și gestionarea datelor?
4. Sunt îndeplinite rolurile și responsabilitățile convenite pentru management și supraveghere?
5. Cercetarea dvs. respectă cerințele de monitorizare și audit?

La terminarea cercetării:

1. Cercetarea dvs. și constatările sale vor fi raportate cu acuratețe, onestitate și în termen de a
2. Interval de timp rezonabil?
3. Vor fi recunoscute toate contribuțiile la cercetare?
4. Sunt respectate acordurile referitoare la proprietatea intelectuală, publicarea și calitatea de autor?
5. Vor fi păstrate datele de cercetare într-o formă sigură și accesibilă și pe durata necesară?

#### 7.4.3. *Whistleblowing* (avertizori de integritate)

Mecanismul de *whistleblowing* (avertizare de încălcare a integrității) ar trebui implementat în fiecare instituție de învățământ superior. Acesta este mecanismul prin care se poate raporta o conduită greșită care a fost ignorată de cei încredințați să o prevină. Un mecanism implementat foarte des implementat în organizații publice, corporații în restul UE, în România acest mecanism a fost introdus în instituțiile publice prin Legea nr. 571/2004 *privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii*; îi asemilăm avertizorilor de integritate.

Atragerea atenției asupra comportamentului care este perceput ca fiind tolerat, chiar dacă acțiunile sunt nepotrivite, poate fi tratată ca perturbatoare sau chiar ostilă. Necesitatea de a „avertiza” poate sugera că procedurile interne obișnuite nu au funcționat corespunzător. Din cauza problemelor pe care le pot provoca dezvăluirile lor, avertizorii sunt adesea considerați generatori de probleme și pot necesita protecție împotriva răzbunării din partea celor care sunt în măsură să beneficieze de pe urma abaterii.

Într-o organizație ce funcționează în conformitate cu valorile ei declarate (declarații și documente = acțiune și implementare), angajații se simt respectați și sunt mândri ca participa la o misiune comună. Când ceva amenință această misiune, fie că este vorba de comportamentul neadecvat al unui manager sau de activitatea necorespunzătoare a unui coleg de muncă, angajații unei organizații sănătoase se simt în siguranță să spună deschis și să încerce să remedieze situația. Ei au încredere că managerii vor remedia problema și vor consolida valorile culturii lor.

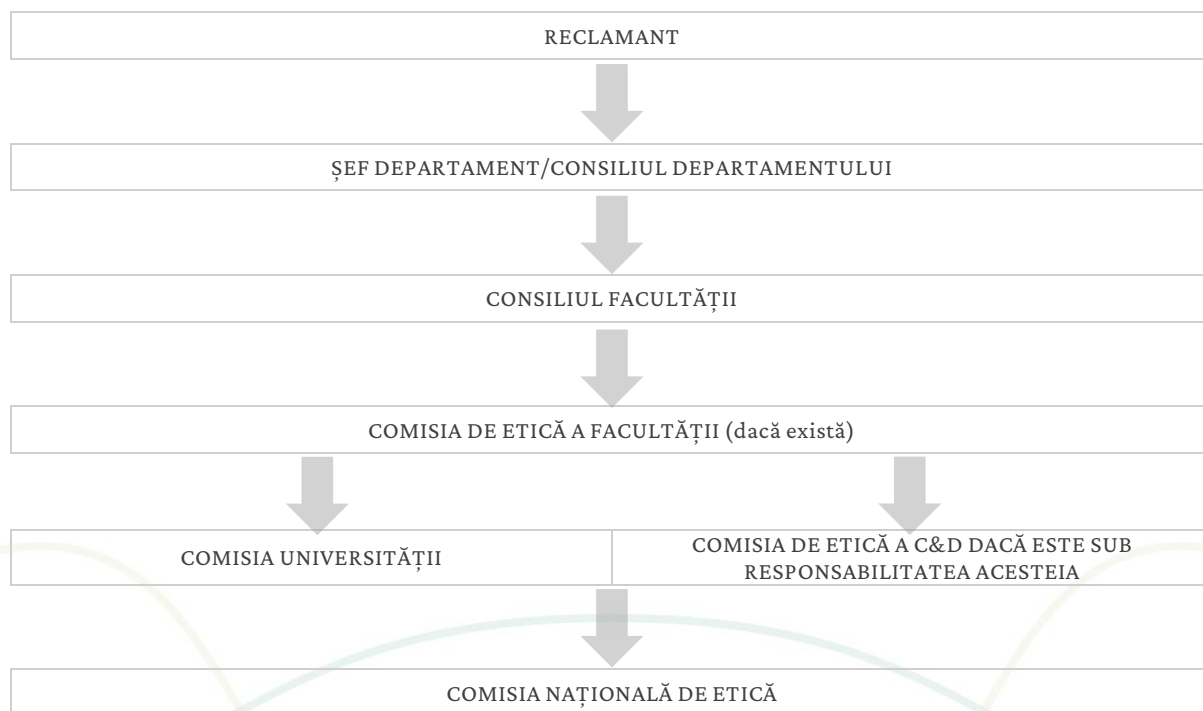
În culturile nesănătoase la locul de muncă, pe de altă parte, suspiciunea și neîncrederea domină și, pentru că nimeni nu este dispus să vorbească, sau cel care vorbește este izolat, comportamentul lipsit de etică poate provoca daune de durată organizației. Liderii organizațiilor cu o cultura etică sănătoasă ar trebui să încurajeze angajații să ofere feedback regulat, atât pozitiv, cât și negativ, astfel încât să poată înțelege ce funcționează în cadrul organizației și ce nu.

Mecanismul de raportare a îngrijorării cu privire la potențiale conduite greșite în cercetare poate fi implementat:

- Printr-un ghid online disponibil pentru a explica rutele disponibile pentru a ridica o problemă.
- Toți angajații/lucrătorii și studenții sunt obligați să raporteze Universității orice îngrijorare cu privire la potențiala conduită greșită în cercetare.
- Procesul de investigare a acuzațiilor de conduită greșită în cercetare împotriva membrilor personalului este clar (susținut de Resurse Umane).

#### 7.4.4. Implementarea unui mecanism privind rezolvarea sesizărilor

Figura 31: Propunere de flux privind soluționarea sesizărilor.



#### Tipologii sesizări etică în C&D:

- Lipsa accesului egal la infrastructura C&D, lipsa integrării în echipa C&D; mediu ostil și lipsa de etică în relațiile colegiale în desfășurarea activității C&D.
- Autorat.
- Etica în cercetarea pe animale.
- Etica în C&D pe subiecți umani.
- Managementul datelor.
- Conflict de interese în desfășurarea C&D.
- Colaborarea.
- Știința deschisă.

Rezultatul evaluării unei sesizări de către comisia de etică C&D poate fi:

- Se decide ca sesizarea este validă -> se propun măsuri de îndreptare a situației/sanctiuni și se identifica contextul care a generat problema pentru a propune și implementa măsuri de prevenție.
- Se decide ca sesizarea nu este validă. Nu se iau măsuri dar se discută cu părțile implicate pentru a evita apariția unor astfel de probleme pe viitor, consolida încrederea între părți pe de-o parte și sistemul de management.
- Nicio decizie: aceasta indică un litigiu, care va trebui să fie revizuit de către un Comitet de evaluare etică la nivelul instituției/național/ necesita implicarea altor structuri de management.

#### 7.4.5. Organisme/structuri implicate în procesul de implementare și monitorizare la nivelul instituțiilor de învățământ superior

Datorita problematicii distincte pe care o abordează, efortului semnificativ pe care li presupune activitatea unei comisii/ comitet de etică în C&D daca aceasta se centrează pe prevenție și nu pe sancțiuni, este recomandabilă funcționarea acesteia într-un mod independent.

Tabel 13: Riscuri și soluții în implementarea unei Comisii de Etică C&D la nivelul instituției de învățământ superior.

Riscuri	Soluții
<i>Lipsa de motivație, încărcare a personalului Comisiei</i>	Una (sau combinate) dintre următoarele opțiuni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Degrevarea de un număr ore de predare;</li> <li>• Plata compensatorie;</li> <li>• Recunoașterea activității în autoevaluări/progres în carieră.</li> </ul>
<i>La nivelul unei universități comprehensive exista deja o structura destul ramificata, cu roluri nu foarte clare</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Șefii de departament sunt responsabili pentru implementarea unui mediu eficient de cercetare (cu toate componentele sale), în care toți membrii sunt integrați în proiecte comune de cercetare, au acces la infrastructură;</li> <li>• Activitatea guvernantei la nivel instituțional este monitorizată și evaluată;</li> <li>• Comisia de cercetare are responsabilitate în a da avize, asigura training-uri privind etica și a soluționa sesizările care nu au fost soluționate la nivele ierarhice inferioare.</li> </ul>
<i>Crearea unei comisii adiționale, „forma fără fond”, cu noi reglementari, coduri și principii care nu sunt aplicate</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisia devine actor activ în crearea unei culturi etice;</li> <li>• Activitatea este transparentă; comisia își asumă responsabilitatea acțiunilor sale;</li> <li>• Monitorizare externă: chestionare anuale privind nivelul de satisfacție; rezultatele sunt disponibile membrilor comunității.</li> </ul>
<i>Implementarea unor ghiduri care nu reflecta realitatea naționala</i>	Analiza corectă și obiectivă a stării actuale, identificarea problemelor și necesităților.

Un comitet de etică a C&D (CECD) a cercetării este un grup de persoane desemnate să examineze propunerile de cercetare pentru a evalua în mod oficial dacă cercetarea este etică (cercetarea trebuie să se conformeze standardelor etice recunoscute, care includ respectarea demnității, drepturilor, siguranței și bunăstării persoanelor care participă).

- Universitățile trebuie să se asigure că există un CECD principal, dar pot înființa comisii secundare (de exemplu, facultate, școală sau departament), dacă este necesar.
- Procesul de luare al deciziilor în cadrul Comisiei este eficient dacă numărul este impar dat fiind că în caz de egalitate, se poate ajunge la un blocaj decizional.
- În cazul în care sunt înființate mai multe comisii, aria de responsabilitate a fiecăreia trebuie să fie clară. Ar trebui să existe proceduri clare pentru a stabili relația dintre comisia principala și pentru a facilita cooperarea și standardele comune.
- Comisiile secundare care cuprind membri dintr-o singură disciplină sau un număr mic de discipline strâns legate pot fi considerate ca fiind prea strâns aliniată cu interesele cercetătorilor.
- CECD-urile principale ar trebui, să fie complet independente, imparțiale multidisciplinare. În anumite situații (exemplu cercetare clinica) ar putea necesita un membru extern.
- CECD-urile principale ar putea lăsa munca de avizare a propunerilor CECD-urilor din facultăți, școli doctorale sau departamente și să se concentreze pe aspectele de politică și supravegherea CECD-urilor secundare.
- Un CECD la nivelul întregii organizații ar putea să ofere consiliere cu privire la o strategie evaluării eticii și să monitorizeze performanța CECD secundare, mai degrabă decât să evalueze propuneri individuale.

Comitetele de etică a cercetării universitare sunt responsabile pentru:

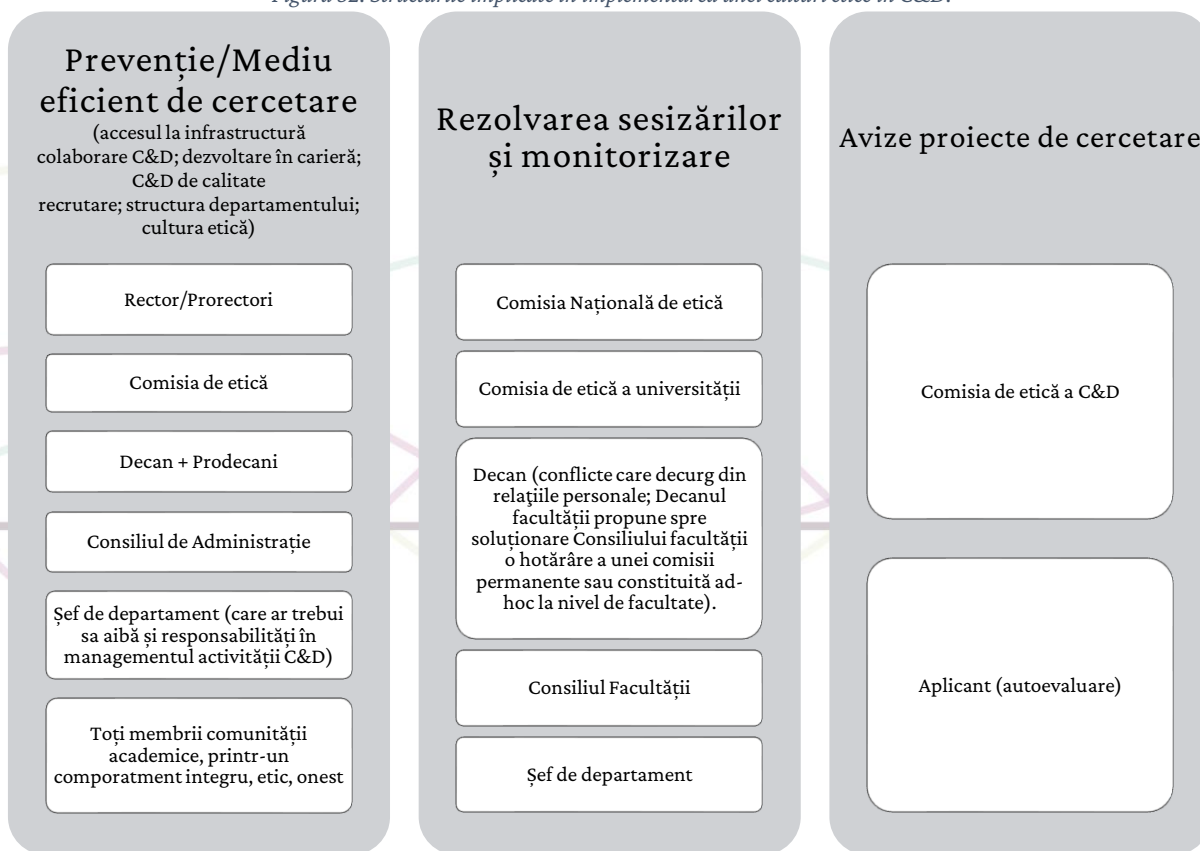
- monitorizarea și managementul performanței etice – integrarea și respectarea politicilor/principiilor descrise mai sus;
- elaborarea unui cod etic clar și cuprinzător;
- asigurarea unui sistem eficient de management al eticii;
- internalizarea valorilor și standardelor etice;



### Propunere privind un sistem de management al eticii în cercetare

- dezbateri etice;
- promovarea proactivă a comportamentului etic, ridicarea nivelului performanței etice a organizației;
- integrarea eticii în scopul, cultura, strategia și operațiunile organizației;
- revizuirea cererilor de etică pentru a se asigura că s-a acordat o atenție adecvată aspectelor etice ale unui proiect de cercetare, reducând astfel potențialul de vătămare și supărare a participanților;
- evalua dacă cercetarea propusă poate fi considerată etică, adică dacă: cercetarea este justificată, este probabil să adauge la baza de cunoștințe existente; este de un standard suficient – inclusiv dacă cercetătorii sunt calificați pentru a îndeplini rolurile propuse în propunerea de cercetare; riscul pe care îl prezintă participanților este depășit de potențialele beneficii ale cercetării; cercetarea pare să respecte toate îndrumările statutare și de altă natură; gestionarea și manipularea datelor par să respecte legislația relevantă (legile privind protecția datelor) și îndrumările (de exemplu, aranjamentele financiare solide (ar fi lipsit de etică să se înceapă o cercetare care ar putea să nu fie finalizată din cauza fondurilor insuficiente disponibile);
- disciplinarea prin pedepse a comportamentului ne-etic.

Figura 32: Structurile implicate în implementarea unei culturi etice în C&D.



#### 7.4.6. Componenta comisiei de etică

Componenta unei CECD este fundamentală pentru a se asigura că acoperă expertiză și experiența necesară pentru a oferi o evaluare etică competentă și riguroasă a propunerilor /sesizărilor depuse și pentru a face acest lucru dintr-o poziție care este independentă de ambii cercetători. Compoziția și independența sa sunt importante în stabilirea legitimității opiniilor exprimate și a deciziilor luate.

CECD principală ar trebui să fie multidisciplinară:

- Membrii, conduși de un președinte, trebuie să aibă o experiență și expertiză semnificativă în domeniile de cercetare revizuite, membrii care au încrederea și respectul comunității de cercetare.
- Trebuie să includă și membrii care au expertiză metodologică specifică relevantă pentru cercetarea pe care o evaluează.
- Ar trebui să includă membrii care sunt familiarizați cu etica cercetării și cu diferitele perspective observate în propunerile individuale de cercetare.
- Oricine se încadrează în aceste categorii poate fi membru în comisie.

Luând în considerare toate acestea, buna practică ar sugera că un CECD principal ar avea nevoie de cel puțin șapte membri.

Alegerea membrilor CECD se face pe baza unor standarde minime de pregătire și competență. Va trebui asigurată formarea periodică a membrilor comisiei. Alegerea membrilor se va face prin asigurarea reprezentativității din punct de vedere al specializării științifice în domeniile care în general sunt susceptibile de a avea nevoie de avize, reprezentativitatea de gen etc. Revocarea calității se va face fie la solicitarea justificată a membrului, cu acceptul Comisiei, fie la solicitarea Comisiei pe baza unor criterii clar precizate (lipsa de implicare, conflicte de interese nedeclarate etc.).

#### 7.4.7. Proceduri de lucru

CECD ar trebui să aibă proceduri de lucru. Acestea ar trebui să includă:

- termenii de referință și responsabilitățile CECD;
- domeniul de aplicare a autorității CECD;
- la ce se pot aștepta cercetătorii de la evaluarea de etică;
- cât timp va dura în mod normal rezolvarea unei sesizări (pe baza unei clasificări în funcție de complexitatea faptelor expuse), un aviz de propunere proiect (în mod ideal 7 zile, cu posibilitatea existenței unei proceduri de urgență);
- cum se face recurs împotriva unei decizii care este considerată abuzivă;
- procedurile de raportare a deciziilor către CECD principală;
- aranjamente de training pentru membrii CECD;
- lista cât mai detaliată a potențialelor încălcări a eticii și sancțiunile corespunzătoare.

#### 7.4.8. Metode de luare a deciziilor și formalizarea deciziilor adoptate

Deciziile CECD și feedback-ul către cercetători ar trebui să fie clar înregistrate și deschise controlului. Procedurile ar trebui să asigure responsabilizarea pentru deciziile CECD, transparenta păstrând în același timp confidențialitatea acolo unde este necesar.

##### 7.4.8.1. Administrarea ședinței CECD și transparentă

CECD ar trebui să publice detalii despre procedurile de administrare, inclusiv:

- datele întâlnirilor;
- termenele limită pentru depunerea propunerilor care urmează să fie luate în considerare la fiecare întâlnire;
- procedura de pregătire a ordinii de zi și de distribuire a lucrărilor către membri înainte de ședințe;
- prezența minimă pentru un cvorum și proceduri atunci când ședințele nu sunt cvorum;
- notificarea promptă a deciziilor;

- calendar pentru finalizarea unei analize etice complete și un angajament de a furniza o decizie într-un interval de timp, care ar trebui să fie de obicei de aproximativ o lună și nu ar trebui să depășească 60 de zile, cu excepția cazului în care există circumstanțe care nu pot fi controlate CECD;
- procedurile de raportare ar trebui să fie convenite cu cercetătorii cu privire la orice evenimente neprevăzute care ar putea contesta conduita etică a cercetării sau care ar putea oferi motive pentru întreruperea studiului.

#### 7.4.8.2. Etape în definirea și implementare cadrului la nivel instituțional

##### *Etapa I:*

- Chestionare și discuții cu întreg personalul din instituțiile de învățământ universitar pentru a identifica problemele și dificultățile din punctul lor de vedere.
- Analiza obiectivă, corectă și transparentă a stării de fapt.
- Analiza stării actuale a managementului eticii, eticii cercetării la nivelul universității și identificarea problemelor la nivel de cultură organizațională.
- Analiza problemelor specifice instituției respective (spre exemplu cercetare care include subiecți umani etc.).
- Analiza codului de etică și deontologie universitară, a procedurilor interne.

##### *Etapa II:*

- Identificarea celor mai potrivite mecanisme/instrumente necesare managementului eticii.
- Dezbateri cu personalul academic; co-crearea strategiei, codului de etică.
- Elaborarea de proceduri și metodologii, Cod de Etică.

##### *Etapa III:*

- Elaborarea de mecanisme și sistem IT de cerere a avizului de etica și a sesizărilor privind potențialele abateri.
- Elaborarea de mecanisme de monitorizare a implementării/respectării regulamentelor elaborate.
- Asigurarea conformității tuturor documentelor de la nivelul instituției cu reglementările de etică.
- Dezvoltarea sistemelor de gestionare a riscurilor etice și/sau a sesizărilor privind abaterile de la etică în cercetare.

## 7.5. Comisii de etică la nivel național

Ținând cont ca există neclarități cu privire la cazurile ce pot fi adresate către Consiliul de Etică și Management Universitar (CEMU), respectiv Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI) și ca un procent mare dintre cazurile investigate de CEMU, respectiv CNECSDTI este reprezentat de cazurile de plagiat și efectele indirecte în îndeplinirea standardelor minimale, se propune unificarea celor două comisii în Consiliul Național de Etică a C&D și integritate academică, cu un secretariat unic, care pe baza unor taxonomii clare distribuie sesizările către una dintre cele trei comisii:

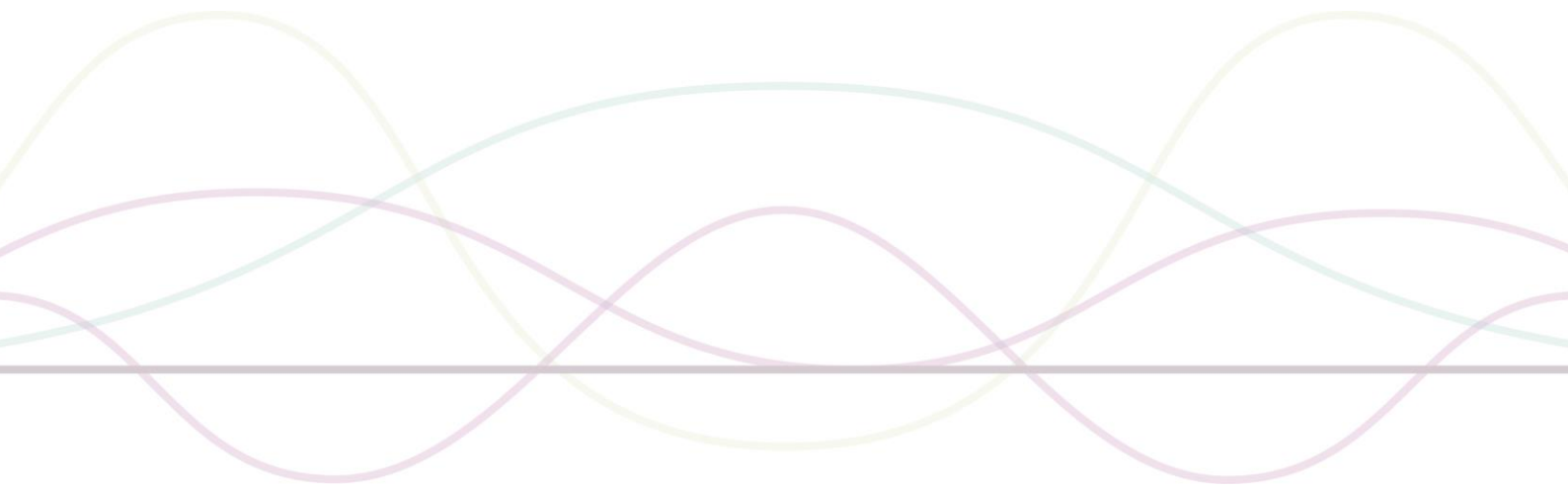
- Comisia de etică C&D (11 membrii din mediul universitar și institute C&D): analizează sesizările de abateri de la normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare.
- Sub-comisia mixta de etică universitară și C&D (5 membrii din ambele comisii de mai sus): analizează sesizările de abateri de la normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare în universități care au generat consecințe în îndeplinirea standardelor CNADTCU etc.
- Comisia de etică și integritate academică (11 membrii din comunitatea universitară): auditează comisiile de etică din universități și se pronunță asupra litigiilor de etică universitară, dar nu pe cele care au componenta ce vizează activitatea C&D.

*Figura 33: Fluxul sesizărilor către Consiliul Național de Etică a C&D și integritate academică.*



#### Flux:

1. Formularea sesizării. Pe site-ul Consiliului vor fi listate toate documentele ce trebuie depuse în cazul unui anumit tip de sesizării. Aplicantul va putea face o auto-verificare, de depunere a tuturor acestor documente.
2. Primire sesizare de către Consiliul Național de Etică -> notificare automată de primire, trimisă către reclamant.
3. Secretariatul permanent analizează sesizarea (termen maxim 5 zile).
  - a. Se întoarce către reclamant dacă este evidentă lipsa unor documente, specificând-se care sunt documentele lipsa/incomplete.
  - b. Se transmite către una din cele trei comisii, cu specificații clare privind termenul maxim de soluționare (pe baza complexității sesizării și încadrării într-una dintre tipologiile identificate).
  - c. Membrii comisiei analizează sesizarea; fluxul este într-un sistem electronic, în care fiecare membru este avizat de sistem (exemplu: necesită acțiune!, cu alertă de termen limită).
    - i. Dacă nu este nevoie de consultarea celor două părți (reclamat și reclamant) decizia fiecărui membru din comisie odată finalizată apare vizibilă celorlalți membri doar după ce și aceștia au finalizat propria evaluare; doar după finalizarea evaluărilor individuale se discută și se decide în grup decizia.
    - ii. Dacă este nevoie de consultare/discuții cu cele două părți, la acestea vor participa toți membrii comisiei de etică; după discuții și după analiza tuturor documentelor, fiecare membru va lua o decizie individuală după care se va discuta în cadrul comisiei pentru a lua decizia finală.
  - d. Decizia este transmisă către secretariat, care transmite răspunsul către cel care a făcut sesizarea.



## 8. Propunere privind un sistem de management al eticii universitare

### 8.1. Introducere

Demersul de documentare privind sistemele de management al eticii din universități internaționale a vizat următoarele dimensiuni:

- Analiza definițiilor managementului eticii;
- Identificarea organismelor/structurilor implicate în procesul de implementare și monitorizare la nivelul instituțiilor de învățământ superior;
- Identificarea organismelor/structurilor implicate în procesul de implementare și monitorizare la nivel național;
- Analiza documentelor instituționale;
- Aspectele eticii în procesul de predare – învățare;
- Aspectele eticii în procesul de cercetare;
- Identificarea unor elemente de politică disciplinară.

Principalele concluzii identificate în etapa curentă vizează aspectele generale privind reglementările instituționale și structurile implicate. Ceea ce s-a reconfirmat este faptul că atât la nivel național, cât și internațional se poate identifica împărțirea responsabilităților în funcție de nivelul de conducere, de zona de acțiune și interes sau de atribuțiile prevăzute de lege: autoritățile naționale, instituțiile de învățământ superior, studenții și, implicit, asociațiile și federațiile studențești, personalul academic și administrativ din instituțiile de învățământ superior, angajatorii și organizațiile profesionale, absolvenții.

În general, strategia abordată de majoritatea statelor este de a crea o comisie la nivel național privind problemele de etică și integritate academică, care să propună un set de criterii minime pentru protejarea valorilor fundamentale și respectarea eticii în învățământul superior. La nivelul instituțiilor de învățământ superior, sunt prezente comisiile de etică și/sau comisiile de disciplină care urmăresc respectarea normelor etice, examinează sesizări, emit rapoarte de analiză.

În practică, structural de la nivelul instituției este cel din prima linie, consiliul național intervenind doar când este sesizat direct asupra unor abateri realizate de comisia instituției sau când raportul acesteia este contestat. Etica în instituțiile de învățământ superior pare să nu mai reprezintă o dimensiune separată care trebuie condusă, ci o parte integrantă a universității, inclusă în scopul, misiunea și obiectivele specifice ale acesteia.

### 8.2. Structuri funcționale în sistemul de management al eticii

Conform legislației naționale actuale, universitățile și-au creat comisii de etică și integritate academică, cu atribuții foarte largi. Astfel, conform Legii Educației Naționale 1 din 2011 cu modificările și completările ulterioare, Art. 306, al. (3) - *Comisia de etică universitară are următoarele atribuții:*

- a) analizează și soluționează abaterile de la etica universitară, pe baza sesizărilor sau prin autosesizare, conform Codului de etică și deontologie universitară;*
- b) realizează un raport anual referitor la situația respectării eticii universitare și a eticii activităților de cercetare, care se prezintă rectorului, senatului universitar și constituie un document public;*
- c) contribuie la elaborarea Codului de etică și deontologie universitară, care se propune senatului*
- d) universitar pentru adoptare și includere în Carta universitară;*
- e) atribuțiile stabilite de Legea nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare;*

f) alte atribuții prevăzute de prezenta lege sau stabilite conform Cartei universitare, conform legii.

Așa cum se observă, aceasta ar trebui să preia orice abateri, inclusiv cele ce vizează activitatea de cercetare științifică stabilite de Legea 206/2004. Pentru instituții mari, cu comunități de peste 20.000 de membri, misiunea acestei comisii poate fi una foarte dificilă, mai ales în a asigura activități de prevenție sau o evaluare reală a situației instituționale în această zonă.

Prin articolul 207, al (2)<sup>2</sup> lit (i), Legea Educației Naționale extinde responsabilitatea respectării eticii la toate funcțiile:

*(2<sup>2</sup>) Funcțiile prevăzute la alin. (2) nu sunt funcții publice de autoritate, activitățile din domeniul didactic specifice care se derulează prin intermediul acestora sunt, în principal, următoarele:*

...

*(i) respectarea autonomiei universitare, a transparenței deciziilor și activităților, a echității și eticii universitare;*

....

Aceste prevederi au permis universităților să distribuie responsabilități și în afara Comisiilor de Etică Universitare, dar fiecare universitate, în baza autonomiei instituționale, a găsit diverse forme, fără o abordare unitară la nivel de sistem: comisii de etică la nivel de facultate, responsabili de etică la nivel de facultate, responsabilități adresate Consiliilor facultăților etc.

Răspunderea publică obligă orice instituție de învățământ superior să respecte politicile de echitate și etică universitară, cuprinse în Codul de etică aprobat de senatul universitar. Codul de etică universitar trebuie să respecte valorile conform Codului de referință al eticii și deontologiei universitare propus de CEMU. Anual, instituțiile de învățământ superior vor prezenta public un raport privind respectarea prevederilor Codului de etică, precum și a standardelor și indicatorilor naționali privind etica și integritatea academică.

În îndeplinirea acestor obiective, fiecare rector va desemna un prorector cu atribuții privind respectarea proceselor privind etica și integritatea academică. Acesta nu va face parte din Comisia de Etică, nu va participa la ședințele acesteia, dar va monitoriza implementarea activităților de prevenție, respectarea termenelor în soluționarea sesizărilor și realizarea raportului privind etica în universitate.

### 8.2.1. La nivelul facultății

Responsabilitatea asigurării respectării principiilor și valorilor eticii și integrității academice aparține decanului.

Decanul are următoarele atribuții:

- a) coordonează activitățile de prevenție ale posibilelor încălcări ale Codului privind protejarea valorilor fundamentale și respectarea eticii universitare în cadrul facultății;
- b) monitorizează implementarea la nivelul facultății a prevederilor codului universitar privind protejarea valorilor fundamentale și respectarea eticii;
- c) asigură ducerea la îndeplinire a prevederilor instituționale privind asigurarea cadrului legal în domeniul eticii universitare;
- d) monitorizează desfășurarea cursurilor de etică și integritate academică în cadrul facultății;
- e) coordonează realizarea raportului anual privind respectarea prevederilor Codului de etică, precum și a standardelor și indicatorilor naționali privind etica și integritatea academică la nivelul facultății

- f) analizează, împreună cu structurile menționate la lit. g), abaterile de la etica universitară, pe baza sesizărilor primite ce vizează un cadru didactic, student sau personal administrativ al facultății;
- g) în baza autonomiei universitare (proceduri stabilite la nivel instituțional), apreciază dacă sesizările se discută în Consiliul Facultății, Comisie de etică a facultății, comisie ad-hoc cu o structură minim determinată);
- h) transmite Comisiei de Etică Universitară întreaga documentație privind soluționarea abaterilor sesizate la cererea acesteia sau în cazul contestării deciziei;
- i) transmite la finalul fiecărei luni Comisiei de Etică a Universității stadiul analizei fiecărei sesizări primite;
- j) încurajează participarea comunității academice din facultate la evenimentele organizate de Comisia de Etică Universitară.

În cazul în care, pe baza autonomiei universitare, se decide înființarea unei Comisii de etică la nivelul fiecărei facultăți, aceasta va avea în componență minimum un student și se va asigura o distribuție echitabilă între departamentele facultății, precum și o distribuție care să respecte egalitatea de gen. Președintele Comisiei va fi decanul sau un prodecan desemnat de acesta. Secretariatul va fi asigurat de secretarul șef al facultății sau un secretar desemnat de acesta. Comisia de etică a facultății va prelua atribuțiile menționate mai sus decanului.

## 8.2.2. La nivelul instituției de învățământ superior

### 8.2.2.1. Comisia de etică universitară

Numărul de membri ai Comisiei de etică universitară va fi stabilit prin Cartă, în funcție de mărimea și complexitatea instituției. Din comisie vor face parte cadre didactice și minimum un student, iar componența acestei va fi avizată de Senat la propunerea Consiliului de administrație. Se va asigura o distribuție echitabilă între facultăți, precum și o distribuție care să respecte egalitatea de gen. Este recomandat ca din ea să facă parte și o persoană cu pregătire juridică.

Membrii cadre didactice sunt selectați de către Consiliul de administrație dintre membrii propuși de facultăți, aprobați în prealabil de Consiliile facultăților. Selecția membrilor va ține cont de reprezentarea domeniilor fundamentale de studii, de o reprezentare echilibrată de gen, precum și de experiența și activitatea în domeniul eticii, pe lângă recunoașterea academică și științifică. Nu pot fi membri ai Comisiei de etică universitară persoanele care ocupă vreuna dintre funcțiile: rector, prorector, decan, prodecan, director administrativ, director de departament sau de unitate de cercetare-dezvoltare, proiectare, microproducție sau membri în CEMU.

De asemenea, nu pot fi membri ai Comisiei acei membri ai comunității academice care au fost sancționați disciplinar în cariera didactică sau de cercetare. Membrii comisiei sunt persoane cu prestigiu profesional și autoritate morală. Ulterior selecției componenței de către Consiliul de administrație, CV-urile și profilul academic al membrilor Comisiei vor fi făcute publice în secțiunea Comisiei de etică de pe site-ul instituției. Durata unui mandat de membru în Comisia de Etică este de patru ani, cu posibilitatea de a avea maximum două mandate. În cazul membrilor studenți, mandatele acestora se reînnoiesc anual.

Mandatul unui membru al Comisiei de Etică poate înceta la cerere, dacă acesta își încheie relația contractuală cu universitatea sau prin revocare. Pentru abateri de la etică universitară și de la regulile de funcționare ale Comisiei de etică, membrii, inclusiv președintele, pot fi propuși spre înlocuire prin votul a două treimi din membrii comisiei. Recomandarea de înlocuire se adresează Consiliului de Administrație. În situația în care unul dintre membri este revocat sau se retrage din cadrul Comisiei, va fi numit un alt membru în termen de 15 zile de către Consiliul de Administrație, urmând să primească avizul Senatului universitar.

Reprezentanții studenților din comisiile de etică universitară sunt aleși în conformitate cu modalitatea stabilită de organizațiile studențești legal constituite la nivelul universității. În lipsa acestora, modalitatea



de alegere se va stabili de către studenții reprezentanți în Senatul universitar. Comisia va fi condusă de către un președinte.

Comisia va fi susținută de un aparat administrativ din 1-3 persoane care vor asigura și secretariatul comisiei.

Comisia de Etică a Universității va avea următoarele atribuții:

- a) analizează și soluționează abaterile de la etica universitară, pe baza sesizărilor primite de la un cadru didactic, student sau personal administrativ ce vizează o persoană ce deține o funcție de conducere în instituție, așa cum sunt acestea prevăzute la art. 207 alin. 2 din LEN nr. 1/2011;
- b) analizează și soluționează abaterile de la etica universitară, pe baza sesizărilor primite de la persoane din afara universității ce vizează un cadru didactic, student sau personal administrativ al universității;
- c) analizează și soluționează contestațiile primite în urma deciziilor luate la nivelul facultăților privind soluționarea unor cazuri de abateri etice;
- d) propune strategia privind respectarea eticii în universitate și monitorizează implementarea acesteia;
- e) realizează și implementează planul anual de formare în etică și integritate academică;
- f) realizează raportul anual privind respectarea eticii în universitate.
- g) realizează, coordonează sau sprijină activități de prevenție ale posibilelor încălcări ale Codului privind protejarea valorilor fundamentale și respectarea eticii universitare.
- h) urmărește implementarea prevederilor privind protejarea valorilor fundamentale și respectarea eticii universitare în baza sesizărilor sau în urma autosesizării. Stabilește sancțiuni, dacă este cazul, pornind de la reglementările aplicabile la nivelul instituției de învățământ superior.
- i) asigură ducerea la îndeplinire a ordinelor ministrului educației privind asigurarea cadrului legal în domeniul eticii universitare.
- j) monitorizează desfășurarea cursurilor de etică și integritate academică.
- k) adoptă un Regulament de organizare și funcționare, propus spre avizarea Consiliului de Administrație, validat de Senatul universitar și aprobat de Rector.
- l) coordonează procesul de adoptare sau revizuire a Codului de Etică al universității privind protejarea valorilor fundamentale și respectarea eticii universitare, sprijinind Consiliul de administrație sau Senatul universitar, după caz, în vederea desfășurării procedurilor necesare.
- m) colaborează cu consiliile consultative în domeniul eticii universitare și a cercetării existente la nivel național, în vederea îndeplinirii prevederilor legale în acest sens.

#### 8.2.2.2. Ombudsmanul universitar

Ombudsmanul universitar este organizat și funcționează în cadrul unei universități cu rolul de a consilia, în condiții de independență, imparțialitate, confidențialitate toți membrii comunității academice care se consideră tratați incorect. El facilitează comunicarea între membrii comunității academice, în cazul apariției unor conflicte, căutând să îi ajute pe aceștia să găsească ei înșiși căi noi de a rezolva problemele. ombudsmanul universitar promovează intervenția preliminară, pentru a evita consecințele negative ale unui conflict. Este independent față de structurile universitare de conducere care vor pune la dispoziția acestuia resurse corespunzătoare pentru a-și desfășura activitatea.

Durata fiecărui mandat al Ombudsmanului universitar se suprapune funcției de rector. Ombudsmanul poate fi reales fără limită de mandate. Regulile de organizare și funcționare a Ombudsmanului universitar pot fi revizuite în fiecare mandat. Ombudsmanul universitar are următoarele atribuții și competențe:

- a) primește sesizările/cererile făcute de persoanele ale căror drepturi sau libertăți se consideră a fi fost încălcate în cadrul comunității academice și decide asupra modului de soluționare a acestora;
- b) acordă audiențe;
- c) poate desfășura investigații pentru soluționarea cererilor cu care este sesizat;
- d) formulează recomandări;

- e) ajută toate părțile implicate într-un conflict să identifice posibile soluții de rezolvare a problemelor, prin acordarea unor îndrumări de specialitate;
- f) colaborează cu factorii de decizie de la nivelul Universității;
- g) poate face propuneri pentru modificarea și perfecționarea regulilor și practicilor Universității.

Concluzionând, rolul ombudsmanului în universitate este să protejeze drepturile și libertățile tuturor membrilor comunității academice (profesori, studenți și personal auxiliar), precum și să acționeze ca mediator, atât timp cât ambele părți acceptă, să rezolve eventualele dezacorduri cu privire la problemele universitare care apar între membrii comunității academice. Pentru comunități academice mari pare aproape imposibil ca activitatea unei singure persoane să poată acoperi toate aspectele ce pot apărea în zona acestuia de intervenție. Astfel, ombudsmanul universitar trebuie înțeles ca un organism/structură, numărul membrilor fiind stabilit de fiecare instituție, în funcție de specific și nevoi.

Spre deosebire de CEU, Ombudsmanul oferă și consultanță membrilor comunității, el poate să răspundă și la simple întrebări sau să identifice alte persoane care pot oferi răspunsuri cu privire la aspectele semnalate.

Chiar dacă unele instituții de învățământ superior din România au atribuit rolul ombudsmanului membrilor Comisiei de Etică, această structură ar trebui să funcționeze separat de CEU, să colaboreze cu aceasta în tot ceea ce presupune un sistem de management al eticii: prevenție, monitorizare, mediere, reglementare, soluționare etc.

Membrii structurii de tip ombudsman trebuie să fie cadre didactice sau specialiști în etică, etica cercetării, medierea conflictelor, să cunoască foarte bine legislația privind învățământul superior și cercetarea, precum și structurile și reglementările instituției din care face parte.

*Figura 34: Ilustrarea rolului Ombudsmanului universitar.*



### 8.2.3. Consiliul Național de Etică și Integritate Academică / Consiliul de Etică și Management Universitar

Pentru exercitarea atribuțiilor ce îi revin privind respectarea valorilor eticii și integrității academice în instituțiile de învățământ superior, Ministerului Educației constituie CEMU.

CEMU se pronunță asupra litigiilor de etică universitară și are ca principale atribuții:

- a) monitorizarea punerii în aplicare a politicilor de etică universitară la nivelul sistemului de învățământ superior;
- b) auditarea comisiilor de etică/comisiilor de etică a cercetării din universități și prezentarea unui raport anual privind etica universitară. Acest raport se face public;
- c) constatarea încălcării de către o instituție de învățământ superior a obligațiilor, conform prevederilor legale privind etica și integritatea academică;
- d) elaborarea și publicarea Codului de referință al eticii și deontologiei universitare, care este un document public;
- e) propune Agenției Române de Asigurarea a Calității în Învățământul Superior (ARACIS) standarde, criterii și indicatori de evaluare privind valorile fundamentale și etica universitară, care în urma unei analize îi înaintează Ministerului Educației spre adoptare, cu modificările necesare.

CEMU are în componență membri, propuși de: Consiliul Național al Rectorilor, Ministerul Educației, Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior, Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior, reprezentant/reprezentanți al/ai federațiilor naționale ale studenților.

Orice persoană fizică sau juridică poate sesiza CEMU în legătură cu nerespectarea obligațiilor legale privind etica și integritatea academică de către o instituție de învățământ superior, după ce demonstrează în prealabil că sesizarea a fost inițial adresată instituției vizate. CEMU are obligația de a investiga aspectele sesizate și de a răspunde sesizării în termenul de 3 luni. Răspunsurile la aceste sesizări constituie documente publice și se publică pe site-ul web al Ministerului Educației.

Fiecare dintre structurile descrise ca având implicații în cadrul sistemului de management al eticii va avea:

- a) Un regulament de organizare și funcționare aprobat la nivel instituțional;
- b) Fișe de post specifice pentru membrii acestor comisii;
- c) Vizibilitate pe site-ul instituției;
- d) Informațiile de pe site vor fi permanent actualizate.

#### 8.2.4. Instrumente și documente adoptate la nivelul instituțiilor de învățământ superior

Codul de etică universitară va fi elaborat ca politică generală privind asigurarea principiilor etice în universitate, având ca anexe fluxurile în cadrul sistemului de management al eticii, precum și linkurile către site-ul instituțional unde pot fi identificate datele de contact ale persoanelor implicate în flux.

Codul de etică universitară ar trebui să conțină:

- a) măsurile educaționale, administrative și tehnice care se iau pentru garantarea originalității lucrărilor de licență, masterat, doctorat, articolelor științifice sau a altor asemenea lucrări, precum și sancțiunile aferente.
- b) stabilirea situațiilor de conflicte de interese și incompatibilități, inclusiv prevederea că persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al II-lea inclusiv nu pot ocupa concomitent funcții astfel încât unul sau una să se afle față de celălalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice nivel în aceeași universitate și nu pot fi numiți în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afini până la gradul al II-lea inclusiv.
- c) definirea comportamentului inacceptabil din partea categoriilor de membri ai comunității universitare.
- d) măsurile necesare pentru consolidarea sau, după caz, dezvoltarea unei culturi organizaționale de factură morală, prin implicarea tuturor categoriilor de membri ai comunității universitare.
- e) cadrul intern necesar pentru prevenirea abaterilor de la normele naționale sau interne în ceea ce privește etica și deontologia universitară, inclusiv atribuțiile funcției de ombudsman.

- f) îndrumări pentru solicitarea de consiliere și/sau sesizare a unui comportament ne-etic, principii privind gestionarea riscurilor etice, respectiv metode de instruire și ajutoare a membrilor comunității universitare.

De asemenea, Codul de Etică ar trebui să realizeze o ierarhizare a incidentelor de etică, în funcție de impactul produs, alături de un corolar practic proporțional: avertisment - sancțiune – retragere/demitere. Rezolvarea acestor incidente, dacă ele sunt izolate, este în primul rând o problemă internă a instituției și nu trebuie să devină, decât în mod excepțional, o problemă publică, care pot avea impact asupra imaginii instituției. Acesta ar urma să fie însoțit de o serie de politici și proceduri adoptate la nivelul instituției de învățământ superior, precum cele de mai jos. Lista este una orientativă și poate fi extinsă.

Nr. crt.	Tip de politică	Persoane vizate	Scop
1.	Politică privind investițiile etice	Se adresează în primul rând persoanelor cu funcții de conducere în instituție.	Universitatea trebuie să adopte o abordare etică și durabilă a investițiilor sale, prin integrarea factorilor de mediu, factorilor sociali și de governanță în deciziile sale de investiții. Universitatea trebuie să investească într-o manieră care să fie aliniată la realizarea Agendei 2030 a Organizației Națiunilor Unite pentru Dezvoltarea durabilă și Obiectivele de dezvoltare durabilă (SDG).
2.	Strategie anticorupție	Se adresează întregii comunități academice.	Conștientizează comunitatea asupra unei abateri foarte grave și definește clar ceea ce înseamnă mită: servicii, bunuri etc.
3.	Politică privind controlul și prevenirea consumului abuziv de alcool, droguri și alte substanțele psihotrope	Această politică se aplică tuturor membrilor comunității academice, celor care au diferite contracte cu universitatea, când se află în spațiul universității, dar și în afara acestuia, dacă angajatul reprezintă universitatea.	Politică se adresează categoriilor de persoane anterior menționate și este complementară cu prevederile Codului de etică universitară. Se încurajează prevenția și informarea comunității universitare, inclusiv a persoanelor externe, cu privire la riscurile și sancțiunile prevăzute în cazul consumului de substanțe interzise.
4.	Politici privind respectarea demnității umane	Această politică se adresează comunității academice, dar și celor care vizitează universitatea.	Politica stabilește responsabilitățile fiecăruia pentru a se asigura un spațiu în care toți se simt apreciați și respectați și sunt capabili să lucreze și să studieze într-un mediu fără discriminare, care promovează egalitatea de șanse și unde diferența este apreciată și respectată.
5.	Politica privind egalitatea și diversitatea	Această politică se adresează comunității academice, dar și celor care vizitează universitatea.	Politica urmărește să asigure condițiile ca universitatea să fie o comunitate diversă, multiculturală și internațională, un mediu de lucru, de învățare, cultural și social unde diferența este apreciată.
6.	Politică privind dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie	Această politică se adresează comunității academice, dar și celor care vizitează universitatea.	Politica vizează respectarea dreptului fundamental al omului la libertatea de gândire, conștiință și religie, în contextul mediului universitar, în care libertatea academică nu trebuie să interfereze cu respectarea acestui drept.
7.	Procedură privind rezolvarea conflictelor	Se adresează întregii comunități academice.	Politica vizează evitarea și, în special, soluționarea amiabilă (dacă este cu putință) a conflictelor între diferite

*Propunere privind un sistem de management al eticii universitare*

Nr. crt.	Tip de politică	Persoane vizate	Scop
			categorii de persoane din comunitatea academică.
8.	Politici de avertizare de etică	Se adresează întregii comunități academice.	Politica asigură cadrul prin care în cazul propunerii oricărui document nou instituțional sau acțiune nouă dorită de universitate, înainte de aprobare, orice membru al comunității poate sesiza abateri de la etică, precum: nerespectarea altor regulamente sau prevederi instituționale; posibila excludere a unei părți a comunității, distrugerea mediului, nerespectarea siguranței și sănătății comunității; acoperirea unor aspecte neetice petrecute etc.
9.	Politică privind activitățile de protocol, cadouri și ospitalitate	Această politică se adresează comunității academice, dar și celor care vizitează universitatea.	Politica urmărește ca niciun tip de comportament sau relație să nu creeze suspiciuni asupra vreunui conflict de interese, între obligația profesională și interesul personal. Acțiunile profesionale nu trebuie să dea impresia niciunui coleg sau persoană din exterior că ar fi putut fi influențați de un beneficiu pentru a-și arăta favoarea sau defavoarea oricărei persoane sau organizații.
10.	Politica anti-hărțuire și antibullying	Se adresează întregii comunități academice.	De a conștientiza comunitatea academică de faptul că toți membrii săi au dreptul de a fi tratați cu respect. De a înțelege ce este hărțuirea și bullyingul în diferite forme: abuz verbal și intimidare; remarci nepotrivite; răspândirea de zvonuri rău intenționate; hărțuirea fizică; discriminare (în special pe motive de vârstă, rasă, dizabilitate (mentală și/sau fizică), sex sau orientare sexuală, reatribuire de gen, identitate, non-binar și religie sau credință); abuz psihologic; hărțuire on-line (e-mailuri jignitoare, mesaje text sau conținut din rețelele sociale); umilire în fața colegilor sau altor persoane; glume cu tentă sexuală; critica într-o manieră inadecvată etc.

### 8.2.5. Codul de referință al eticii și deontologiei universitare

Codul de referință al eticii și deontologiei universitare, elaborat de CEMU prin consultarea tuturor factorilor interesați, ar trebui să dezvolte și să adapteze nevoilor naționale principiile ghidului pentru Codul Eticii Instituționale în Învățământul Superior elaborat de Asociația Internațională a Universităților (IAU) și Observatorul Magna Charta (MCO):

- Promovarea integrității academice în predare și cercetare, prin stabilirea, diseminarea și monitorizarea politicilor și a procedurilor legate de chestiuni de integritate. Oferind suficientă informație, susținere și recunoaștere tuturor membrilor din comunitatea academică pentru a menține practicile etice. Asigurarea

rezistenței politicilor cercetării instituționale, în cadrul libertății academice, individuale și responsabilităților grupului pentru conduita etică a cercetării. Sancționarea conduitei academice necorespunzătoare.

- Menținerea echității, justiției, oportunității egale, corectitudinii și nediscriminării; amândouă ca un angajator și ca o instituție de învățământ superior, prin aderarea totală și publică la principiul corectitudinii în toate relațiile și interacțiunile cu membrii comunității academice. Stabilind standarde clare, practici și proceduri de supervizare în ceea ce privește angajarea, promovarea și concedierea personalului în totalitate, la fel ca pentru admiterile studenților și alte activități conexe.
- Obligația responsabilității și a transparenței în toate operațiunile, și investigarea cazurilor de conduită academică necorespunzătoare, prin stabilirea clară și transparentă a mecanismelor interne pentru calitatea dezvoltării și a diseminării informației în fapt, și a realizărilor atât interne, cât și externe a comunității mai largi.
- Evitarea abuzului de putere a oricărui membru al comunității academice, pentru câștiguri personale, politice, economice, prin dezvoltarea și diseminarea definițiilor clare și a regulilor privitoare la conflicte de interes, abuz de putere, inclusiv abuzul politic, economic, sexual și/sau moral. Stabilirea mecanismelor astfel încât toți membrii comunității academice să utilizeze cu încredere depunerea plângerilor oricărui abuz de acest gen și siguranța că vor fi investigate.
- Promovarea analizei critice, libertății exprimării și a dezbaterii argumentate cu alții de către libertatea academică garantată din profesie și permiterea tuturor membrilor din comunitatea academică să se exprime liber. Insuflarea capacității pentru dialog motivat, argumente și dezbateri studenților.
- Încurajarea responsabilității sociale la nivel instituțional și individual, incluzând responsabilitatea de a promova echitate în accesul și reușita în învățământul superior; dezvoltare sustenabilă; drepturile omului și cetățenia democratică, printre altele, prin asigurarea faptului că aceste chestiuni formează o parte integrală din activitățile educaționale și de cercetare, la fel ca guvernarea instituțională. Creșterea conștientizării publice, inclusiv în cadrul instituției, vizavi de aceste subiecte. Sensibilizarea tuturor membrilor din comunitatea academică, ca responsabilitatea lor individuală și colectivă să conducă prin puterea exemplului, în aceste zone critice.
- Promovarea solidarității, respectului pentru diversitate și parteneriate internaționale echitabile, colaborări prin construirea legăturilor internaționale și cooperarea dintre valorile de bază ale libertății academice, autonomiei instituționale și responsabilităților locale și globale în societate.

### 8.3. Activitatea de prevenție în domeniul eticii și integrității academice

#### 8.3.1. La nivel instituțional

Activități de formare în domeniul eticii:

- a) desfășurarea cursurilor de etică și integritate încă din anul I, semestrul I, ciclul de studii universitare de licență;
- b) sesiuni de instruire periodică pentru cadrele didactice, respectiv personalul nedidactic și didactic auxiliar;
- c) studenților le vor fi prelucrate principalele reglementări (ex. Codul de etică, Regulamentul ECTS) în momentul semnării contractului de studiu de către îndrumătorul de an (ex. anexă la contractul de studiu).
- d) dezvoltarea unor baze de date cu situații de abatere de la conduită, anonimizate, cu rol ilustrativ-de informare și educare.

Activități de conștientizare a bunelor exemple, un comportament etic îi poate stimula pe cei din jur, iar profesorul este întotdeauna un exemplu:

- a) Punctualitate;
- b) Respectarea diversității;
- c) Evaluarea corectă;

- d) Feedback permanent;
- e) Empatie.

**Transparența informațiilor:**

- a) zone specifice și ușor accesibile dedicate Eticii și Integrității Academice pe site-urile universităților/facultăților;
- b) actualizarea permanentă a informațiilor;
- c) publicarea de rapoarte privind etica și integritatea academică.

**8.3.2. La nivel național**

- a) strategie la nivel național care să încurajeze instituțiile în această direcție;
- b) Reglementarea unui cadru unitar privind un anumit procent din conținutul cursurilor de Etică, restul urmând a fi dezvoltat ținând cont de specificul domeniului și de particularitățile instituției de învățământ superior, în virtutea autonomiei universitare;
- c) Încurajarea bunelor practici;
  - Finanțare suplimentară pentru implementarea unor proiecte privind etica în universități;
- d) Schimburi de experiență formale și informale
  - Organizarea la nivel național a unor evenimente: conferințe, workshop-uri, mese rotunde etc.;
  - Dezvoltarea unei asociații/rețele profesionale a comisiilor universitare de etică;
- e) Programe de formare (masterat sau postuniversitare) care să formeze experți în această zonă;
- f) Recunoașterea specialiștilor prin introducerea unor ocupații în zona eticii.

## 8.4. Activitatea de monitorizare a respectării principiilor eticii și integrității academice

Monitorizarea trebuie realizată pe fiecare nivel:

**8.4.1. La nivel individual**

- Prin introducerea unor indicatori specifici eticii în fișa de evaluare a cadrelor didactice și personalului administrativ;
- Analiza rezultatelor obținute de studenți la cursurile de etică.

**8.4.2. La nivelul facultății**

- Adoptarea unei strategii privind etica, în acord cu strategia instituțională, adaptată specificului facultății și monitorizarea permanentă a realizării indicatorilor propuși;
- Monitorizarea cursurilor de etică și integritate, a rezultatelor dobândite în raport cu cele așteptate;
- Rapoarte anuale privind respectarea eticii în facultate.

**8.4.3. La nivel instituțional**

- Adoptarea unei strategii privind etica, în acord cu strategia națională, adaptată specificului universității;
- Monitorizarea cursurilor de etică și integritate, a rezultatelor dobândite în raport cu cele așteptate;
- Realizarea unor procese de audit etic al unor structuri universitare, la cererea Rectorului/Senatului universitar, respectiv în urma unor sesizări/autosesizări;

- Elaborarea unor planuri de evaluare a riscurilor etice ale instituțiilor de învățământ superior (registrele de risc etic);
- Rapoarte anuale privind respectarea eticii în universitate.

#### 8.4.4. La nivel național

- Adoptarea unei strategii naționale privind etica și integritatea academică;
- Propunerea unui Cod de referință al eticii și deontologiei universitare cu standarde și indicatori clari privind respectarea eticii și integrității academice;
- Auditarea instituțiilor de învățământ superior din punct de vedere al respectării standardelor și indicatorilor din Codul de referință al eticii și deontologiei universitare;
- Dezvoltarea unui set de criterii pentru evaluarea expertizei etice – util pentru formarea și certificarea persoanelor care au rol de a realiza evaluări și monitorizări ale eticii instituțiilor/ persoanelor;
- Crearea unei baze de date cu experți în etică.

Procesul de monitorizare trebuie să fie unul integrat, bazat pe indicatori măsurabili și cu obiective clare. El trebuie corelat cu așteptările instituționale, dar și cu cele la nivel național, prin indicatori propuși de entități precum CEMU sau ARACIS.

Atât procesul de prevenție cât și cel de monitorizare vor fi greu de realizat integrând și principiile eticii în cercetare, competențele fiind distribuite clar între două structuri, cu atribuții diferite în implementarea fluxurilor de rezolvare a situațiilor și responsabilități diferite. O soluție posibilă ar fi prezentarea anual nu a unui raport de activitate al Comisiei de Etică, ci un raport privind Evaluarea respectării principiilor de etică și integritate în universitate, similar Raportului privind Asigurarea Calității (în responsabilitatea reunită a Comisiei de Etică și Comisiei de Etică a Cercetării).

Figura 35: Procesul de monitorizare al managementului eticii.





## 8.5. Activitatea de soluționare aspecte specifice în domeniul eticii academice.

### Fluxuri de lucru în sistem

Indiferent de tipul sesizării, adresantul sau persoana sesizată, orice analiza a unei sesizări va fi urmată într-o primă fază de un proces de mediere, iar procesul poate fi continuat după finalizarea acestuia la nivel instituțional prin contestarea deciziei la o structură națională, cum este în acest moment Consiliul de Etică și Management Universitar (CEMU) - Misiunea sa este de dezvoltare a culturii eticii și integrității în universitățile din România. Rolul CEMU este de a determina și sprijini universitățile să elaboreze și să pună în practică politicile de etică și de integritate universitară. CEMU auditează comisiile de etică din universități și se pronunță asupra litigiilor de etică universitară pe baza unui Cod de referință al eticii și deontologiei universitare (pe care îl elaborează).

Având în vedere rolul ombudsmanului de a facilita comunicarea între membrii comunității academice, în cazul apariției unor conflicte, căutând să îi ajute pe aceștia să găsească ei înșiși căi noi de a rezolva problemele, implicarea acestuia în procesele de mediere ar putea aduce plus valoare desfășurării procesului.

Orice sesizare va fi analizată în primă instanță în raport cu prevederile Codului muncii sau Codului drepturilor și obligațiilor studentului, iar dacă practica ne-etică ce face obiectul sesizării se regăsește între prevederile acestora, soluționarea sesizării va fi de competența unei Comisii de disciplină.

#### Exemple:

- Sesizarea menționează că un cadru didactic nu își ține orele – Comisie de disciplină.
- Sesizarea menționează că un cadru didactic realizează evaluări superficiale ale studenților – Comisii/Consilii de Etică.
- Sesizarea menționează că o secretară s-a adresat necuviincios unui student – Comisie de disciplină.
- Sesizarea menționează că o secretară a modificat intenționat o notă în urma unui examen – Comisii/Consilii de Etică.

Când pe parcursul analizării unui caz rezultă implicarea unor persoane din alte universități, președintele Comisiei de etică universitară prezintă situația rectorului, care este obligat să sesizeze, în scris, rectorii universităților din care fac parte persoanele respective. Aceștia pot supune cazurile analizei comisiilor de etică din universitățile pe care le conduc, dacă apreciază că se impune această măsură.

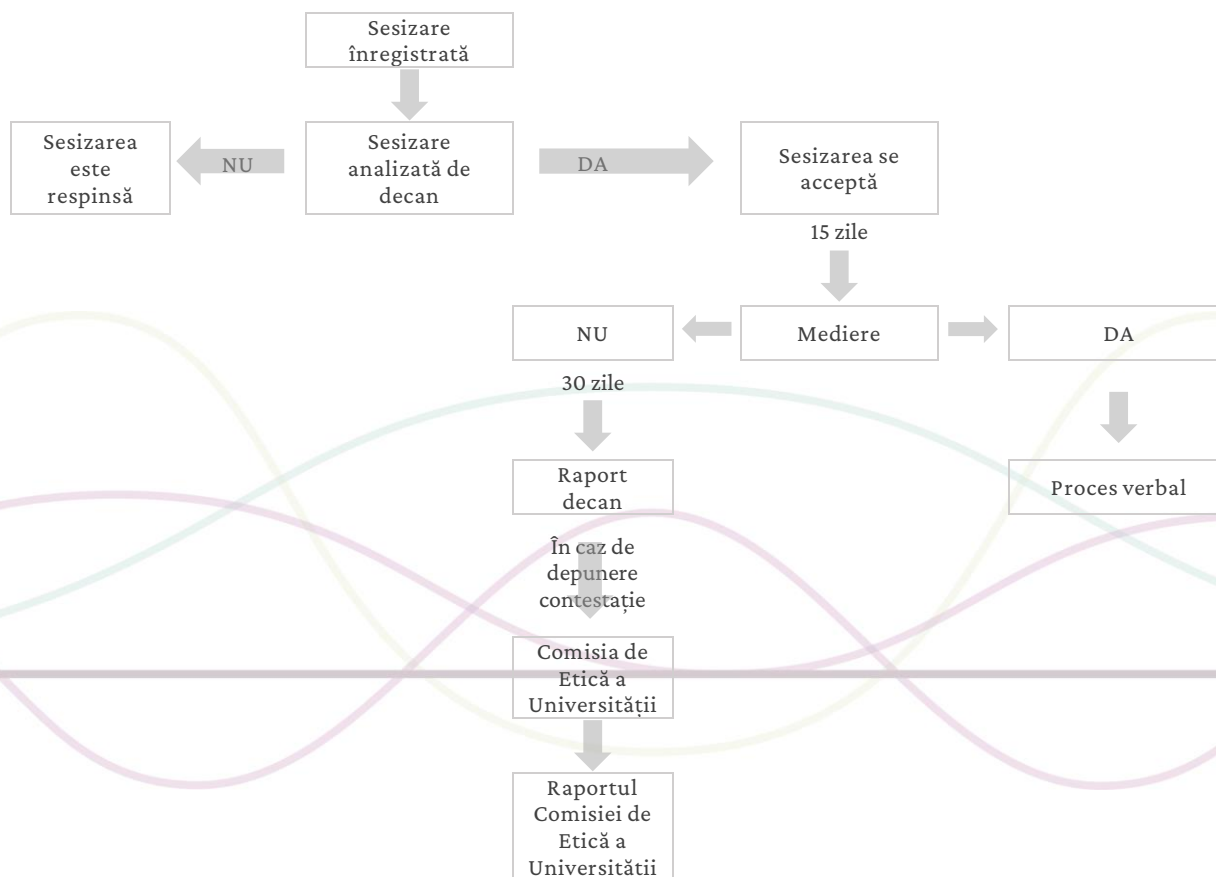
*Cadru didactic, student sau personal administrativ sesizează aspecte ne-etice ce vizează un cadru didactic, student sau personal administrativ din cadrul unei facultăți*

În cazul în care universitatea decide că rolul decanului va fi atribuit Comisiei de Etică a Facultății, rolul acestuia va fi preluat de aceasta.

- Sesizările/plângerile trebuie înaintate în scris sau pe email secretarului șef al facultății (sau secretarului desemnat de acesta), în termen de cel mult 30 de zile de la petrecerea evenimentului.
- Secretariatul înregistrează sesizarea și anunță imediat decanul.
- În termen de 3 zile de la înregistrare, decanul informează Comisia de Etică Universitară privind sesizarea și conținutul acesteia
- Sesizarea este analizată și dacă se consideră relevantă, ea este acceptată.
- În termen de 15 zile de la depunerea sesizării are loc întâlnirea de mediere între reclamant și persoana reclamată, în prezența decanului. Dacă cele două părți ajung la un acord, realizând existența unor posibili neînțelegeri, se redactează un proces verbal al întâlnirii semnat de părțile implicate. În caz contrar, soluționarea va fi preluată de decan.

- În baza datelor acumulate, respectiv a audierilor/confruntării, decanul elaborează un raport, în termen de cel mult 45 de zile de la acceptarea sesizării. Raportul va fi prezentat în fața Consiliului facultății, iar părțile implicate, precum și Comisia de Etică Universitară, vor primi câte o copie a actului.
- Reclamantul sau persoana reclamată pot contesta hotărârea decanului în termen de 15 zile de la primirea raportului. Contestația va fi adresată Comisiei de Etică a Universității și va fi înregistrată la secretariatul acesteia
- Comisia de Etică a Universității va soluționa contestația în termen de 15 zile și rezultatele vor fi prezentate Conducerii universității.

Figura 36: Flux de lucru în sistem.



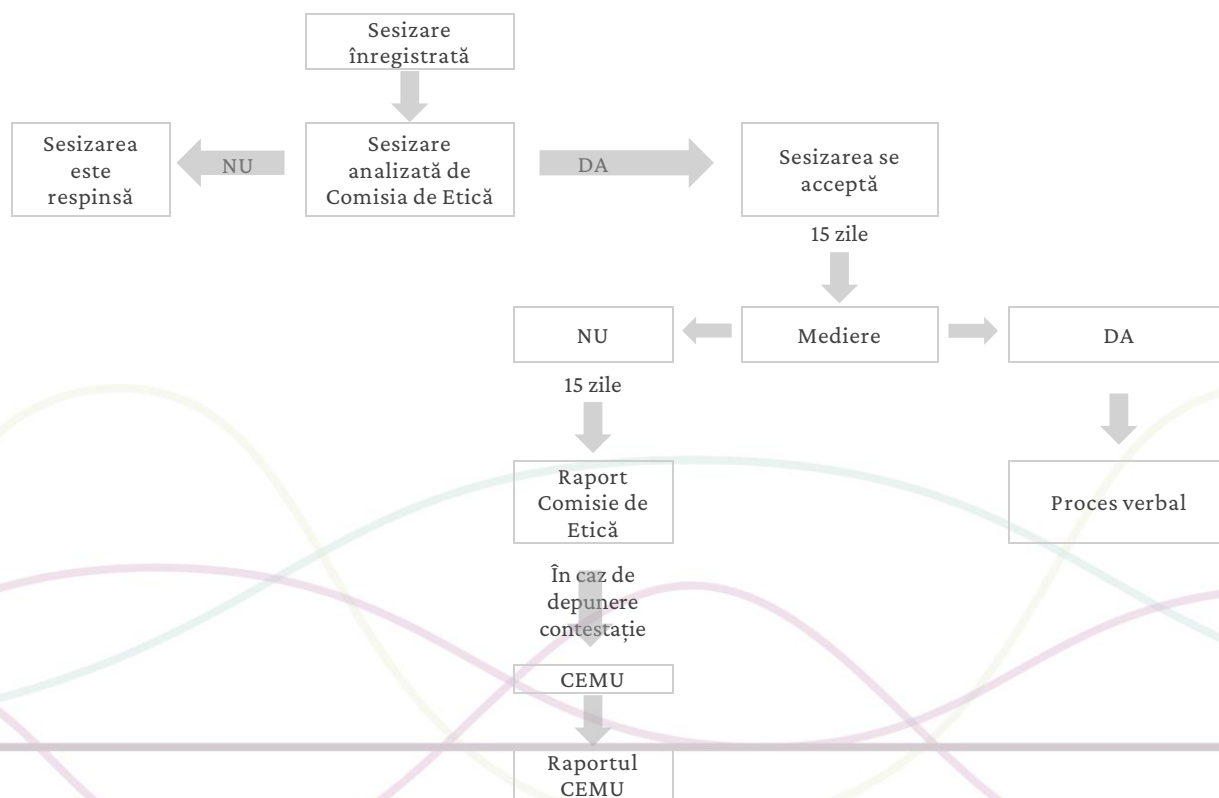
*Cadru didactic, student sau personal administrativ sesizează aspecte ne-etice ce vizează o persoană ce deține o funcție de conducere în instituție, așa cum sunt acestea prevăzute în art. 207 alin. (2) din LEN nr. 1/2011 sau o persoană din administrația centrală a universității/Persoane din afara universității sesizează aspecte ne-etice ce vizează un cadru didactic, student sau personal administrativ al universității*

- Sesizările/plângerile trebuie înaintate în scris sau pe email secretariatului Comisiei de Etică a Universității
- Secretariatul Comisiei înregistrează sesizarea și anunță imediat președintele acesteia care convoacă Comisia de Etică
- Sesizarea este analizată și dacă se consideră relevantă, Comisia de Etică acceptă sesizarea.
- În termen de 15 zile de la depunerea sesizării are loc întâlnirea de mediere între reclamant și persoana reclamată, în prezența președintelui Comisiei de Etică sau a unei persoane desemnate de acesta. Dacă cele două părți ajung la un acord, realizând existența unor posibili neînțelegeri, se redactează un proces verbal al întâlnirii semnat de părțile implicate. În caz contrar, soluționarea va fi preluată de Comisia de Etică

*Propunere privind un sistem de management al eticii universitare*

- În baza datelor acumulate, respectiv a audierilor/confruntării, Comisia elaborează un raport, în termen de cel mult 45 de zile de la acceptarea sesizării. Raportul va fi prezentat în fața conducerii universității, iar părțile implicate vor primi câte o copie a actului.
- Reclamantul sau persoana reclamată pot contesta hotărârea Comisiei în termen de 15 zile de la primirea raportului. Contestația va fi adresată CEMU
- CEMU va soluționa contestația în termen de 45 de zile și rezultatele vor fi prezentate Conducerii universității.

*Figura 37: Flux de lucru în sistem.*



## 9. Concluzii și recomandări

### 9.1. Concluzii

- Atât la nivel național, cât și în Spațiul European al Educației (SEE) sau Spațiul European al Învățământului Superior (SEIS), etica și integritatea academică au dobândit o importanță tot mai mare în ultimii ani.
- Politicile de asigurare a calității în învățământul superior cuprind tot mai frecvent aspecte care vizează asigurarea și promovarea eticii și integrității academice în instituțiile de învățământ superior.
- În ceea ce privește managementul eticii, literatura de specialitate abundă în definiții și modele, pornind de la modelele aplicabile organizațiilor și, după caz, corporațiilor.
- Remarcăm, însă, că „etica academică” este și ea diferită în sens larg, fiind o zonă la intersecția dintre etica cercetării, managementul eticii în mediul academic și deontologia cercetătorului sau a profesorului.
- Potrivit lui Gurgu și Burcea-Manea (2018), managementul eticii în mediul universitar ca disciplină de management se ocupă cu dezvoltarea acelor instrumente de conducere care contribuie la dezvoltarea etică a unei universități, precum și a acelor metode care pot fi utilizate pentru a determina direcția în care ar trebui să se dezvolte mediul academic.
- În România există două organisme la nivel național, care au abilitatea a veghea asupra respectării integrității și eticii universitare și de a sprijini dezvoltarea eticii în universități: Consiliul de Etică și Management Universitar (CEMU) și Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI).
- Este necesară specificarea mai clară a fluxului decizional și (ce cazuri pot fi adresate CEMU, CNECSDTI, ce cazuri pot fi adresate către Consiliile universităților din cauză). Un procent mare dintre cazurile investigate de cele două consilii este reprezentat de cazurile de plagiat și efectele indirecte în îndeplinirea standardelor minimale. O parte dintre sesizările de plagiat se referă la lucrări de doctorat. În acest context, se observă necesitatea unei delimitări mai clare între atribuțiile CEMU, CNECSDTI și CNADTCU.
- Ca urmare a auditului realizat cu privire la comisiile de etică universitară, se observă o mai bună implementare a prevederilor legale în cazul instituțiilor de învățământ superior de stat prin comparație cu cele private. Sintetizat, toți indicatorii au fost implementați într-o proporție de peste 80%. Cel mai ridicat grad de aplicare îl are primul indicator, respectiv cel aferent prezentării documentelor justificative privind existența comisiei de etică (respectiv 99%), iar cea mai scăzută valoare a fost obținută în cazul indicatorului aferent numărului impar de membri al comisiei (respectiv 81%).
- Printre oportunitățile identificate la nivelul sistemului de etică universitară din România se numără și:
  - Posibilitatea CEMU de a stabili anumite criterii și standarde, precum și capacitatea de a disemina bune practici. Pe lângă posibilitatea de a propune Ministerului Educației anumite sancțiuni cu privire la posibilele încălcări ale Legii educației naționale nr. 1/2011 de către instituțiile de învățământ superior, CEMU poate propune o serie de acțiuni pentru alinierea cu practicile europene în domeniu.
  - Implicarea unor actori din afara sistemului de etică universitară în monitorizarea respectării principiilor eticii academice.
  - Includerea în proiectul „România Educată” a unor prevederi privind etică și integritatea la nivelul întregului sistem național de educație.
- Printre amenințările identificate enumerăm:
  - Studenții sunt familiarizați cu anumite practici neonestе încă din timpul liceului.
  - Imixtiunea unor reprezentanți ai partidelor politice în procesul de soluționare a potențialelor cazuri de abateri de la normele de etică și integritate.
  - Era informației nu aduce doar beneficii dar și facilitează anumite comportamente neonestе de tipul cyber-cheating.

## 9.2. Recomandări

Printre cele mai frecvente recomandări realizate de CEMU în urma procesului de auditare a comisiilor de etică universitară se numără:

- Consiliul recomandă separarea *Regulamentului de etică* al comisiei de etică universitară față de *Codul de conduită*;
- Elaborarea de metodologii și proceduri privind etica universitară, inclusiv a regulamentului mai sus menționat;
- Avizarea raportului anual de activitate al comisiei de etică de Senatul universității;
- Cooptarea a încă unui membru în comisia de etică, pentru ca numărul membrilor să fie impar;
- Din comisia de etică trebuie să facă parte cel puțin un student;
- Reprezentantul studenților să fie ales de către studenți (fără implicarea cadrelor didactice);
- De creat sau după caz actualizat registrul de procese verbale (cu pagii numerotate);
- Utilizarea (sau extinderea utilizării) unui soft verificare a gradului de similitudine;
- Verificarea anti-plagiat a lucrărilor de la ciclurile licență și masterat;
- Îmbunătățirea vizibilității comisiei de etică universitară pe site-ul instituției de învățământ superior.

Printre cele mai importante recomandări privind sistematizarea activității și practicilor privind etica universitară sunt:

- Adoptarea unui cadru de organizare privind funcționarea comisiilor de etică universitară (prin OM);
- Stabilirea unor fluxuri de lucru clare, în funcție de responsabilitățile structurilor. Mărirea timpului de răspuns la petiții (ex. 45 de zile), cu obligativitatea informării părților, la cerere (+ categorii de sesizări urgente).
- Prezența, nu doar avizarea, a unui consilier juridic din partea universității în cadrul ședinței de comisie de etică universitară.
- Crearea unui cadru legislativ pentru recompensarea membrilor comisiilor de etică universitară, fie prin acordarea unui spor salarial, fie prin degrevarea din norma de bază a unui anumit număr de ore.
- Accentul pe mediere:
  - Introducerea *Ombudsman-ului*;
  - Analiza petițiilor în funcție de gravitate și persoane implicate;
  - Multiple căi de apel.

Propunerea privind sistemul de management al eticii prezentă în volum, cuprinde:

- Împărțirea responsabilităților în funcție de nivelul de conducere sau de atribuțiile prevăzute de lege (ex. decanii să fie responsabili la nivel de facultate).
- Introducerea unor indicatori privind asigurarea calității, ca parte a metodologiilor de evaluare externă;
- Colectarea datelor se va realiza prin intermediul structurilor deja existente (ex. Departamente de Asigurare a Calității, Comisiile de Evaluare și Asigurare a Calității);
- Indicatorii/Ariile de interes vor fi propuse de CEMU către ARACIS, care le va înainta către Ministerul Educației;
- Verificarea se va realiza de către ARACIS (sau altă agenție din EQAR).

Observații ce se vor avea în vedere pentru schimbările legislative și costuri:

- Multe dintre aspectele detaliate în procedurile menționate, și pe care noi le considerăm importante în construcția unui sistem solid și incluziv privind managementul eticii, nu se regăsesc în acest moment în

documentele instituționale privind etica ale universităților din România sau, dacă se regăsesc, e doar în mod declarativ, fără a putea fi demonstrate la nivelul universității.

- Structura Codurilor de Etică ar trebui regândită în raport cu responsabilitățile ce revin structurilor implicate Consilii de etică/Comisii de etică/Comisii de etică a cercetării.
- Ca și în cazul Comisiilor de Evaluare și Asigurare a Calității, și activitatea Comisiilor de Etică ar trebui să fie susținută de structuri administrative suport.
- Este foarte posibil ca o parte dintre aspectele ne-etice menționate să nu fie astfel percepute la nivelul mediului academic românesc.
- Costurile unui sistem de management al eticii ar trebui discutate în raport cu nevoile și resursele instituționale pentru a respecta un minimum de criterii acceptate.
- Sistemul trebuie să fie suficient de flexibil (incluzând aici și cadrul legislativ) să păstreze dinamica *Eticii* în sine.
- Sistemul de învățământ românesc trebuie să iasă din paradigma Etica înseamnă Plagiat sau cel mult încălcări ale normelor de etică a cercetării.
- Diferențiere clară între norme de etică și norme de disciplină.
- Abordare unitară cu politicile de asigurarea calității.
- Abordarea unitară cu politicile etice pentru alte structuri cu atribuții în învățământul superior.

## 10. Bibliografie

1. Amundsen, I., Pinto de Andrade, V. (2009). Public Sector Ethics. Compendium for teaching at the Catholic University of Angola (UCAN).
2. Andreescu, L. (2010). „Libertatea academică. Între teorie și politicile universitare.” (Institutul European).
3. Aghion, P. et al., (2008), Higher Aspirations: an agenda for reforming European universities, Bruegel Blueprint Series, Volume V, Belgium.
4. Arifin, Y., Rusyani, E., & Kurniatun, T. C. (2020). The Implementation of Ethics Indexed to Realizing Organizational Values on Higher Education. Proceedings of the 3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019). doi:10.2991/assehr.k.200130.198
5. Ashford, T. K. & Davis, L. (2006), Defining Professional Behaviour: A Situational Look at Ethics in the Classrooms and Laboratories of American Colleges and Universities. Proceedings of the 2006 Informing Science and IT Education Joint Conference. Retrieved from <http://proceedings.informingscience.org/proceedings/inSITE2006/ProcAshf116.pdf>.
6. Berman, E. M., & West, J. P. (2007). The Effective Manager . . . Takes a Break. Review of Public Personnel Administration, 27(4), 380–400. <https://doi.org/10.1177/0734371X07307076>
7. Bergan, S. (2020), *Academic Freedom and Institutional Autonomy--For Democracy and Quality*. Council for Higher Education Accreditation, Policy Brief, nr. 15.
8. Borden, V. & Bottrill, K. (1994). Performance Indicators; Histories, Definitions and Methods. New Directions for Institutional Research. 82, 5-21.
9. Brewer, G. A., Selden, S. C. (2000). Why Elephants Gallop: Assessing and Predicting Organizational Performance in Federal Agencies, Journal of Public Administration Research and Theory, Volume 10, Issue 4, October 2000, Pages 685–712, <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024287>
10. Calderón, R, Piñero R, Redín D. M. (2018). Can Compliance Restart Integrity? Toward a Harmonized Approach. The Example of the Audit Committee. Business Ethics: A European Review, 27: 195–206.
11. Carter, N., Klein, R. & Day, P. (1992). How Organizations Measure Success. London:Routledge.
12. Cave, M., Hanney, S. & Kogan, M., (1991). The Use of Performance Indicators in Higher Education: A Critical Analysis of Developing Practice, Second Edition. London. Jessica Kingsley Publishers.
13. Cave, M., Hanney, S., Henkel, M. and Kogan, M. (1997). The Use of Performance Indicators in Higher Education: The Challenges of the Quality Movement, 3rd ed. London: Jessica Kingsely.
14. Chakraborty, S. (1995). Wisdom Leadership: Leading Self by the SELF. Journal of Human Values, 1(2), 205–220. doi:10.1177/097168589500100205
15. Chalmers, D. (2008). Indicators of university teaching and learning quality. Australian Learning and Teaching Council, Australia.
16. Comisia Europeană (2020), *Spațiul European al Învățământului Superior în 2020 – Raport privind implementarea procesului Bologna*.
17. Clark, B. R. (1998). *Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation*. Issues in Higher Education. Elsevier Science Regional Sales, 665 Avenue of the Americas, New York, NY 10010.
18. Constantinescu, M., & Kaptein, M. (2020). Ethics management and ethical management: Mapping criteria and interventions to support responsible management practice. Research Handbook of Responsible Management, 155-174. doi:10.4337/9781788971966.00018
19. Consiliul Europei (2019), *Global Forum on Academic Freedom, Institutional Autonomy, and the Future of Democracy Declaration*, <https://rm.coe.int/global-forum-declaration-global-forum-final-21-06-19-003-/16809523e5>.
20. Consiliul Europei (2020). Academic freedom, institutional autonomy and the future of democracy. Consiliul Europei Higher Education Series No.24 (2020). ISBN 978-92-871-9018-5.
21. Coventry University (2020). Academic Research Integrity Annual Statement 2019-2020. Retrieved from <https://www.coventry.ac.uk/globalassets/media/global/08-new-research-section/academic-research-integrity-annual-statement-2019-2020-v1.pdf>
22. Currie, J. & Newson, J. (eds) (1998), Universities and Globalization (Thousand Oaks, CA: Sage).

23. Currie, J. & Vidovich, L. (1998), Micro-Economic Reform through Managerialism in American and Australian Universities, in J. Currie & J. Newson (eds), *Universities and Globalization* (Thousand Oaks, CA: Sage): 153–172.
24. De Cremer, D., & Vandekerckhove, W. (2017). Managing unethical behavior in organizations: The need for a behavioral business ethics approach. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 437–455. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.4>
25. Demmke, C., Moilanen, T., (2011). Effectiveness of good governance and ethics in central administration: evaluating reform outcomes in the context of the financial crisis [online]. *European Institute of Public Administration*
26. Ehrich, Lisa, Cranston, Neil, Kimber, Megan, & Starr, Karen (2012) (Un)ethical practices and ethical dilemmas in universities: Academic leaders' perceptions. *International Studies in Educational Administration*, 40(2), pp. 99-114.
27. Evans, W.A. (1981). *Management Ethics: An Intercultural Perspective*. The Hague: Nijhoff.
28. Estermann, T., & Pruvot, E. B. (2011). *European universities diversifying income streams*. *Europ. Univ. Assoc.*
29. Estermann, T., Nokkala, T., & Steinel, M. (2011). *University autonomy in Europe*. *Europ. Univ. Assoc.*
30. Estermann, T., & Nokkala, T. (2009). *University autonomy in Europe I. Exploratory study*. Brussels: EUA.
31. Mureșan, V. (2009). *Managementul eticii în organizații*. București: Editura Universității
32. Fisscher, O., & Nijhof, A. (2005). Implications of business ethics for quality management. *The TQM Magazine*, 17(2), 150-160. doi:10.1108/09544780510583227
33. Fitzmaurice, M. (2008), *Voices from Within: Teaching in Higher Education as a Moral Practice*, *Teaching in Higher Education* 13(3): 341–352.
34. Gilman, S. C. (1999). *Public Sector Ethics and Government Reinvention: Realigning Systems to Meet Organizational Change*. *Public Integrity*, 2: 175–192.
35. Grupo Sura (2019), *KEY ETHICS AND COMPLIANCE INDICATORS*.
36. Gurgu, E., & (Bucea-Manea), R. T. (2018). Ethical Universities of Integrity and Ethics Management in the Romanian University Environment. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(4), 69. doi:10.26458/jedep.v7i4.602
37. Habermas, J. (1991). *The Structural Transformation of the Public Sphere: An Inquiry Into a Category of Bourgeois Society*. MIT Press, ISBN 0262581086, 9780262581080
38. Halis, M., Akova, O., & Tagraf, C. (2007). The relationship between ethics and quality conflicts and common grounds. *Serbian Journal of Management*, 2, 127-145.
39. Hanson, W.R. (2009), *Ethical Leadership in Higher Education: Evolution of Institutional Ethics Logic*. A dissertation presented to the Graduate School of Clemsn University. UMI NO: 3360119. Proquest.
40. Harvard University (2019). *Annual Report 2018-2019*. Retrieved from [https://ethics.harvard.edu/files/center-for-ethics/files/2018-19\\_annual\\_report.pdf](https://ethics.harvard.edu/files/center-for-ethics/files/2018-19_annual_report.pdf)
41. European Science Foundation (2010). *Fostering Research Integrity in Europe*. Retrieved from [https://www.esf.org/fileadmin/user\\_upload/esf/ResearchIntegrity\\_Report2011.pdf](https://www.esf.org/fileadmin/user_upload/esf/ResearchIntegrity_Report2011.pdf)
42. Hassan, S., Wright, B. E., & Yukl, G. (2014). Does ethical leadership matter in government? Effects on organizational commitment, absenteeism, and willingness to report ethical problems. *Public Administration Review*, 74(3), 333–343. doi:10.5465/256218
43. Hosmer, L. T. (1991). *The ethics of management*. 2nd ed. Homewood, IL: Irwin.
44. Hughes, C. (2009). The assessment of ethics. *International Journal for Educational Integrity*, 5(2). doi:10.21913/ijei.v5i2.611
45. Huisman, J., Meek, L., & Wood, F. (2007). Institutional diversity in higher education: A cross-national and longitudinal analysis. *Higher Education Quarterly*, 61(4), 563-577.
46. Imperial College London (2020). *Allegations statistics*. Retrieved from <https://www.imperial.ac.uk/research-and-innovation/about-imperial-research/research-integrity/misconduct/research-integrity-report-2020/allegations-statistics/>
47. Jeurissen, R. (2004). Institutional Conditions of Corporate Citizenship. *Journal of Business Ethics* 53, 87–96 (2004). <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000039401.06659.f8>



48. Jeurissen, R., & Rijst, M. W. (2007). *Ethics & business*. Assen, The Netherlands: Van Gorcum.
49. Karran, T. (2019), *Academic Freedom in Europe: De Jure Legalities & De Facto Realities*, prezentare susținută în cadrul Global Forum on Academic Freedom, Institutional Autonomy, and the Future of Democracy.
50. Kanokorn, S., Wallapha, A., & Ngang, T. K. (2013). Indicators of Ethical Leadership for School Principals in Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 2085-2089. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.170
51. Kaptein, M. (1998). *Ethics management: Auditing and developing the ethical content of organizations*. Dordrecht: Kluwer Academic.
52. Khaltar, O., & Moon, M. J. (2019). Effects of Ethics and Performance Management on Organizational Performance in the Public Sector. *Public Integrity*, 22(4), 372-394. doi:10.1080/10999922.2019.1615163
53. Laasch, O., Conaway, R.N. (2014). *Principles of Responsible Management: Global Sustainability, Responsibility, and Ethics*, Cengage Learning.
54. LEGE nr. 206 din 27 mai 2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare (actualizată până la data de 28 ianuarie 2016).
55. Loukkola T., Peterbauer, H., Gover, A. (2020). Explorring higher education indicators. European University Association asbl, Brussels.
56. Macfarlane, B. (2009), *Researching with Integrity: The Ethics of Academic Enquiry* (New York: Routledge).
57. Maesschalck, J. (2004). Approaches to Ethics Management in the Public Sector. *Public Integrity*, 7: 21-41.
58. Margetson, D. (1997), *Ethics in Assessing and Developing Academic Quality, Assessment & Evaluation in Higher Education* 22(2): 123–134.
59. Meek, V.L. & Wood, F.Q. (1997), *Higher Education Governance and Management: An Australian Study. Evaluations and Investigations Program*, Higher Education Division, Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs (Canberra: Commonwealth of Australia).
60. Menzel, D. C. (2007). *Ethics management for public administrators: Building organizations of integrity*. Armonk, N.Y: M.E. Sharpe.
61. Mureșan, V. (2009). *Managementul eticii în organizații*. București: Editura Universității din București.
62. Nemati, M. A., & Taghizade, S. (2018). Adaptation of Ethical Components of Education in Medical Universities of Iran and the World (2018). *Educational Research in Medical Sciences*, 7(1). doi:10.5812/erms.81729
63. Nicolaidis, A. (2015). "The paradox of Business Ethics, Quality and Leadership: the path to business sustainability" [online], *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 4(1): 1-20. Available from <http://www.ajhtl.com/archive.html>
64. Paarlberg, L.E. and Lavigna, B. (2010), *Transformational Leadership and Public Service Motivation: Driving Individual and Organizational Performance*. *Public Administration Review*, 70: 710-718. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02199.x>
65. Paine, L.S. (1994), *LAW, ETHICS, AND MANAGERIAL JUDGMENT*. *Journal of Legal Studies Education*, 12: 153-170. <https://doi.org/10.1111/j.1744-1722.1994.tb00039.x>
66. Puiu, S. (2015). *Ethics Management in Public Sector – Background and Tools*. *Procedia Economics and Finance*, 23, 604-607. doi:10.1016/s2212-5671(15)00566-3
67. Puiu, S., & Ogarca, R. F. (2015). *Ethics Management in Higher Education System of Romania*. *Procedia Economics and Finance*, 23, 599-603. doi:10.1016/s2212-5671(15)00564-x
68. Reichert, S.; Tauch, C. (2005). *Trends IV: European universities implementing Bologna*.
69. Richardson, J. T. E. (1994). *A British evaluation of the Course Experience Questionnaire*. *Studies in Higher Education*, 19, 59-68.
70. Robertson, E. & Grant, G. (1982), *Teaching and Ethics: An Epilogue*, *The Journal of Higher Education* 53(3):345–357.
71. Robie, C. & Keeping, L.M. (2004), *Perceptions of Ethical Behaviour Among Business Faculty in Canada*, *Journal of Academic Ethics* 2: 221–247.
72. Rossouw, G., van Vuuren, L. (2003). *Modes of Managing Morality: A Descriptive Model of Strategies for Managing Ethics*. *Journal of Business Ethics*, 46: 389-402.
73. Rossner, M., Yamada K.M.. "What's in a picture? The temptation of image manipulation." *The Journal of cell biology* 166.1 (2004): 11-15.

74. Salmi, J. (2007). Autonomy from the state vs responsiveness to markets. *Higher Education Policy*, 20(3), 223-242.
75. Sims, R.R., Brinkmann, J. (2003). Enron Ethics (Or: Culture Matters More than Codes). *Journal of Business Ethics* 45, 243–256 (2003). <https://doi.org/10.1023/A:1024194519384>
76. Snellman, C. L. (2015). Ethics Management: How To Achieve Ethical Organizations And Management? *Business, Management and Education*, 13(2), 336-357. doi:10.3846/bme.2015.244
77. Sporn, B. (2001). Building adaptive universities: Emerging organisational forms based on experiences of European and US universities. *Tertiary Education & Management*, 7(2), 121-134.
78. Stansbury, J., Barry, B. (2007). Ethics Programs and The Paradox of Control. *Business Ethics Quarterly*, 17(2):239-261.
79. Strom-Gottfried, K. & D'Aprix, A. (2006), Ethics for Academics, *Social Work Education* 25(3): 225–244.
80. Șarpe D., Popescu D., Neagu A., Ciucur V. (2011) „Standarde de integritate în învățământul universitar.” Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior.
81. Tight, M. 1988. “So what is academic freedom?”. In *Academic freedom and responsibility*, Edited by: Tight, M. 114–32. Buckingham: Open University Press.
82. Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)Ethical Behavior in Organizations. *Annual Review of Psychology*, 635-660.
83. *Managing Business Ethics*
84. Treviño, L. K., Nelson, K.A. (2010). *Managing Business Ethics*. John Wiley & Sons.
85. University of Cambridge (2020). University of Cambridge Annual Integrity Report to Council 2019-2020. Retrieved from [https://www.research-integrity.admin.cam.ac.uk/files/ucam\\_research\\_integrity\\_report\\_2019-20.pdf](https://www.research-integrity.admin.cam.ac.uk/files/ucam_research_integrity_report_2019-20.pdf)
86. University of Oxford (2020). Annual Research Integrity Statement – 2020. Retrieved from <https://researchsupport.admin.ox.ac.uk/files/concordatcompliance2020pdf>
87. Velayutham, S. (2003). THE ACCOUNTING PROFESSION'S CODE OF ETHICS: IS IT A CODE OF ETHICS OR A CODE OF QUALITY ASSURANCE? *Critical Perspectives on Accounting*, Volume 14, Issue 4, 2003, Pages 483-503, ISSN 1045-2354, [https://doi.org/10.1016/S1045-2354\(02\)00138-7](https://doi.org/10.1016/S1045-2354(02)00138-7)
88. Wächter, B., Kelo, M., Lam, Q., Effertz, P., Jost, C., Kottowski, S. (2015). *UNIVERSITY QUALITY INDICATORS: A CRITICAL ASSESSMENT*. ISBN 978-92-823-7865-6
89. Whaley, J., (1999). *Legislative ethics: a comparative analysis*. Legislative Research Series, 4. NDI.
90. Whitton, H., (2001). *Implementing effective ethics standards in government and the civil service*. Transparency International.