



ROMANIA, JUDETUL PRAHOVA
CONSILIUL LOCAL AZUGA
SPITALUL DE ORTOPEDIE SI TRAUMATOLOGIE
AZUGA

AZUGA 105100, str. VICTORIEI nr. 2, jud. Prahova
Tel. 0244-322051; 0244322052; Fax 0244-321910;
CIF – 2845125 ; Nr. reg. ANSPDCP – 440
COD IBAN: RO32TREZ52921F335000XXXX, Trezoreria Busteni
e-mail: spitalazuga@yahoo.com, website: www.ortopedieazuga.ro



POLITICA SPITALULUI DE ORTOPEDIE ȘI TRAUMATOLOGIE AZUGA PRIVIND PREVENIREA HĂRȚUIRII ȘI PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE

1. Scopul

Spitalul de Ortopedie și Traumatologie Azuga se angajează să asigure un mediu profesional sigur, bazat pe **respect egal pentru demnitatea umană** și **egalitate de șanse**, indiferent de sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, apartenență etnică, religie sau orice alt criteriu discriminatoriu.

Această politică:

- Oferă angajaților și conducerii instrumentele necesare pentru prevenirea și combaterea hărțuirii;
- Asigură continuitatea activității în condiții etice, chiar și în contextul fluctuației de personal;
- Sprijină auditul și deciziile manageriale responsabile;
- Promovează profesionalismul, colaborarea și încrederea în relațiile de muncă.

2. Legislația aplicabilă

Cadrul legal european:

- **Directiva 2000/78/CE** a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare, atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- **Directiva 2006/54/CE** a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reforma).

Legislație națională:

- **SR CEN/TS 15224:2017** - "Servicii de sănătate. Sisteme de management al calității. Ghid pentru utilizarea standardului EN ISO 9001:2015"
- **SR EN ISO 9000:2015** – „Sisteme de Management al Calității. Principii esențiale și vocabular.”
- **SR EN ISO 9001:2015** – „Sisteme de management al calității. Cerințe.”
- **Ordinul nr. 600/2018** pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

- **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 53/2003** - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 286/2009** privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanță de urgență a Guvernului nr. 57/2019** privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanță Guvernului nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 262/2019** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- **Legea nr. 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- **Dispoziție** pentru numirea Comisiei pentru monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control managerial al **Spitalului de Ortopedie și Traumatologie Azuga**
- **Regulament de organizare și de lucru al Comisiei** pentru monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control managerial al **Spitalului de Ortopedie și Traumatologie Azuga**.

3. Definiții și abrevieri

- **Definiții:**
- **Discriminare** = discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.
- **Discriminarea directă** = situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă
- **Discriminarea indirectă** = situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare
- **Hărțuire** = prin hărțuire se înțelege orice comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu. Hărțuirea implică frecvent un abuz de putere în care țintele pot întâmpina dificultăți în a se apăra.
- **Hărțuirea la locul de muncă** = hărțuirea la locul de muncă reprezintă orice acțiune nedorită și jignitoare, act repetat și nerezonabil, adresat unui angajat/ă sau unui grup de angajați/te care îi/le cauzează dificultăți în îndeplinirea atribuțiilor la locul de muncă sau îi poate determina să simtă că lucrează într-un mediu de lucru ostil. Acest lucru poate provoca, printre altele, riscuri pentru sănătatea și siguranța celui angajat. Prin hărțuirea

sexuală la locul de muncă se înțelege orice conduită nedorită de natură sexuală, (de tip verbal, comportament fizic sau gesturi), cerere de favoruri sexuale, sau oricare alt comportament de natură sexuală care face destinatarul să se simtă umilit, jignit și/sau intimidat, și care transformă mediul de lucru într-unul intimidant, ostil sau neadecvat.

- **Hărțuire sexuală** = situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- **Hărțuire psihologică** = orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta
- **Prin sex** = desemnăm ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații
- **Prin gen** = desemnăm ansamblul format din rolurile, comportamentele, trăsăturile și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați
- **Discriminare bazată pe criteriul de sex** = se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;
- **Comportament neadecvat** = prin comportament neadecvat se înțelege orice comportament care nu este solicitat sau invitat de către destinatar, iar destinatarul comportamentului îl consideră nedorit sau lipsit de respect. Hărțuirea sexuală se poate întâmpla oricui, atât femeile cât și bărbații putând deveni victime sau autori ai unui comportament considerat nepolitic, umilitor sau intimidant. Pentru mulți este dificil de identificat linia care desparte comportamentul rezonabil de cel neadecvat. Cu toate acestea, în cazuri de plângere de hărțuire sexuală rezonabilitatea unui comportament trebuie stabilită pentru rezolvarea problemei. Astfel, trebuie clarificat cât mai exact dacă comportamentul celui acuzat face victima să se simtă ofensată, rușinată sau speriată. Se fac teste obiective care stabilesc dacă persoana acuzată ar fi putut anticipa că respectivul comportament poate avea un efect umilitor și / sau intimidant. Pentru stabilirea rezonabilității trebuie luat în considerare contextul în care comportamentul "are loc", ca și frecvența apariției, starea emoțională și / sau psihică a participanților dar și multe alte particularități ale organizației, mediului de lucru sau domeniului de activitate.
- **Hărțuire morală** = orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
 - conduită ostilă sau nedorită;
 - comentarii verbale;
 - acțiuni sau gesturi.

- orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.
- În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.
- **Conduită fizică**= contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violență fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.
- **Conduită verbală**= comentariile privind aspectul, vârstă, viață privată a unui angajat, comentarii sexuale, povești și glume de natură sexuală, avansuri sexuale, invitații sociale repetate și nedorite pentru întâlniri sau intimitate fizică, insulte legate de sexul angajatului sau alte caracteristici ale sale, observații exagerat de familiare, trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual, prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat și dacă urmăresc, au ca rezultat sau sunt susceptibile să conducă la vătămări fizice, psihologice, sexuale.
- **Comportament nonverbal**= afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.
- **Locul de muncă**= Prin locul de muncă se înțelege locul fizic de tip încăpere sau spațiu deschis, mobil sau staționar, unde angajații își desfășoară activitatea sau sunt prezenți în mod frecvent pentru activități profesionale sau de afaceri (inclusiv toate încăperile, spațiile deschise, spațiile exterioare și zonele învecinate care constituie părți ale locului de muncă sau sunt legate de acesta). Telemunca este acea formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor. Definiția de mai sus descrie conceptul larg care acoperă “locul de muncă” și care nu include doar spațiile fizice în care se desfășoară activitatea profesională timp de opt ore pe zi, (de ex. cladiri de birouri sau întreprinderi), ci include, de asemenea, toate locațiile în care se desfășoară activități ce au legătură cu mediul profesional și sunt desfășurate ca urmare a relațiilor contractuale de muncă. Astfel de locații pot fi: spații unde au loc funcții sociale legate de muncă, conferințe și sesiuni de formare, călătorii oficiale de afaceri, întâlniri de prânz sau cină de afaceri, campanii promoționale organizate pentru un client sau parteneri, conversații telefonice și comunicații prin mijloace electronice. Prin urmare, locul de muncă include nu numai încăperea fizică în care se desfășoară programul de lucru, ci de asemenea, toate orele de lucru în afara celor opt de birou în care angajatul prestează activități ce au legătură cu munca sa.

4. Principii de toleranță zero

Spitalul aplică o **politică de toleranță zero** față de:

- Hărțuirea sexuală sau morală;
- Orice formă de discriminare directă sau indirectă;
- Comportamente ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare.

Toate sesizările sunt tratate **cu seriozitate, imparțialitate și confidențialitate**, indiferent de poziția angajatului implicat. Sancțiunile pot include, în cazuri grave, **concedierea disciplinară**.

5. Exemple de hărțuire recunoscute:

Hărțuire morală

- Comportament ostil repetat, izolare, discreditație profesională
- Presiuni psihologice, intimidare, excludere intenționată

Hărțuire sexuală

- Atingeri sau gesturi cu conotații sexuale
- Comentarii, glume, propuneri indecente
- Trimiterea de mesaje, imagini sau materiale obscene
- Avansuri nedorite condiționate de promovare sau păstrarea locului de muncă ("quid pro quo")

Cyberbullying

- Hărțuire prin rețele sociale, mesaje, emailuri sau alte mijloace digitale

6. Canale de sesizare – intern și extern:

Intern (în cadrul spitalului):

- Plângere verbală sau scrisă, adresată persoanei desemnate sau Comisiei de soluționare a cazurilor de hărțuire;
- Posibilitatea de soluționare informală sau formală, inclusiv prin mediere internă.

Extern:

- **ITM** – pentru încălcări ale legislației muncii (Legea 202/2002)
- **CNCD** – pentru discriminare (O.G. 137/2000)
- **Agencia Națională pentru Egalitate de Șanse (ANES)**
- **Instanța de judecată** – pentru daune morale și/sau reparații legale
- **Organele de cercetare penală** – dacă fapta este infracțiune (ex: art. 224 Cod penal – hărțuirea sexuală)

7. Protecția confidențialității

Identitatea persoanelor implicate este **strict protejată**. Orice divulgare neautorizată atrage **răspundere disciplinară**. Reclamantul nu poate fi sancționat sau intimidat pentru formularea sesizării.

8. Rolul comisiei și garanțiile pentru victime:

- Comisia este formată din personal cu funcții relevante (jurist, HR, șef compartiment etc.) și poate include experți externi;
- Este garantată o **anchetă imparțială, rapidă (maxim 45 zile)** și în condiții de **confidențialitate absolută**;
- Victima beneficiază de consiliere, posibilitatea de transfer, protecție împotriva represaliilor și, la cerere, asistență sindicală sau juridică.