

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București

CAPITOLUL I Principii directoare

Art. 1. - Prin aprobarea și implementarea prevederilor prezentului ghid, Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof.Dr.Alexandru Obregia” București, denumit în continuare spitalul, se obligă să asigure un mediu sigur pentru toți angajații, fără discriminare pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau pe baza oricărui 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.

Art. 2. - Asigurarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați este fundamentală și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei este strict interzisă, fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Art. 3. - Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof.Dr.Alexandru Obregia” București aplică o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, tratează cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și investighează toate acuzațiile de hărțuire.

Art. 4. - (1) În cadrul Spitalului Clinic de Psihiatrie “Prof.Dr.Alexandru Obregia” București se sancționează disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la încetarea raporturilor de serviciu/muncă.

(2) Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se face în conformitate cu prevederile următoarelor acte normative, astfel:

- a) Legea [nr. 53/2003](#) - [Codul muncii](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) Ordonanța de urgență a Guvernului [nr. 57/2019](#) privind [Codul administrativ](#), cu modificările și completările ulterioare.

Art. 5. - La nivelul Spitalului Clinic de Psihiatrie “Prof.Dr.Alexandru Obregia” București, conducerea asigură un mediu sigur pentru tot personalul, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă sunt tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate sunt ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării personalului.

Spitalul Clinic de Psihiatrie "Prof. Dr. Alexandru Obregia" București

CAPITOLUL II

Cadrul legal

Art. 6. - Elaborarea prezentului ghid are la bază următorul cadru legal european:

a) 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;

b) Directiva [2006/54/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

Art. 7. - Hărțuirea morală și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între femei și bărbați și constituie discriminare pe criteriul de sex. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. În acest context, managerul Spitalului Clinic de Psihiatrie "Prof. Dr. Alexandru Obregia" București și persoanele responsabile cu formarea profesională din cadrul acestuia sunt încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul de sex și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii morale și hărțuirii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.

Art. 8. - Actele normative care stau la baza elaborării prezentului ghid sunt:

a) Legea [nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

b) Legea [nr. 53/2003](#) - **Codul muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

c) Legea [nr. 286/2009](#) privind **Codul penal**, cu modificările și completările ulterioare;

d) Ordonanța de urgență a Guvernului [nr. 57/2019](#) privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

e) Ordonanța Guvernului [nr. 137/2000](#) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

f) Hotărârea Guvernului [nr. 262/2019](#) pentru aprobarea **Normelor metodologice** de aplicare a prevederilor Legii [nr. 202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;

g) Hotărârea Guvernului [nr. 970/2023](#) pentru aprobarea **Metodologiei** privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București

CAPITOLUL III

Scop/Obiective

Art. 9. - (1) Scopul prezentului ghid este acela de a pune la dispoziția personalului Spitalului Clinic de Psihiatrie “Prof.Dr.Alexandru Obregia” București instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă.

(2) Obiectivul principal al prezentului ghid este acela de a asigura întregului personal indiferent de sex un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, și condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul și dedicația pentru satisfacerea interesului general.

CAPITOLUL IV

Aplicabilitatea

Art. 10. - Prevederile prezentului ghid se aplică întregului personal al Spitalului Clinic de Psihiatrie “Prof.Dr.Alexandru Obregia” București, precum și persoanelor cu care acesta interacționează în timpul programului de lucru.

Art. 11. - (1) Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex.

(2) În situațiile în care au loc acțiuni care contravin conduitei legale, etice și profesionale la locul de muncă și care nu sunt dorite sau bine primite de către destinatar, se vor dispune măsurile prevăzute în cuprinsul prezentului ghid.

Art. 12. - (1) Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între personalul care încadrează funcții de comandă/conducere și personalul de execuție, dar nu în mod exclusiv.

(2) Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (cei din cadrul personalului din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime).

(3) Orice tip de hărțuire este interzis, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, când este vorba de participarea la diverse evenimente, deplasări în interes de serviciu, sesiuni de formare sau conferințe, inclusiv în relație cu beneficiarii instituției.

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București

CAPITOLUL V

Definiții

Art. 13. - Hărțuirea este un comportament nedorit, inclusiv de natură sexuală, care face o persoană să se simtă ofensată, umilită sau intimidată. Aceasta include situațiile în care unei persoane i se solicită să se angajeze în activități sexuale ca o condiție a angajării persoanei respective, menținerea ori promovarea în funcție, precum și situațiile care creează un mediu ostil, intimidant sau umilitor. Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, care constituie hărțuire fizică, verbală și nonverbală.

Art. 14. - Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire la locul de muncă includ, dar nu se limitează la:

a) conduita fizică: contact fizic nedorit, repetat (atingeri necorespunzătoare ale corpului), violența fizică (inclusiv agresiunea sexuală), utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă (indiferent dacă acele persoane sunt angajați ai spitalului sau sunt angajați al altor instituții/societăți dar care își desfășoară activitatea în spital), pentru a solicita favoruri sexuale;

b) conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, viața privată a unui angajat ori a unei persoane care își desfășoară activitatea în instituție (medici rezidenți, studenți, voluntari, elevi ai școlilor postliceale sanitare, personalul societăților care prestează serviciile externalizate etc.), 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 ori a persoanelor care își desfășoară activitatea în instituție 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;

c) comportament nonverbal: afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual, gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

Art. 15. - Hărțuirea morală la locul de muncă constă, în înțelesul Ordonanței Guvernului [nr. 137/2000](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare, în:

a) 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;

b) 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, inclusiv stresul și epuizarea fizică.

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București

Art. 16. - Hărțuirea morală poate consta și în:

- a) manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- b) insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;
- c) folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;
- d) comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- e) atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- f) efectuarea sau trimiterea repetată de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care afectează viața privată a unei persoane;
- g) întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- h) avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- i) sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.

Art. 17. - Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:

- a) supraveghează direct angajații, inclusiv stabilind așteptările de performanță și oferind feedback despre performanța muncii;
- b) ia măsuri pentru a corecta deficiențele de performanță, cum ar fi plasarea unui angajat într-un plan de îmbunătățire a performanței;
- c) ia măsuri disciplinare rezonabile;
- d) dă directive legate de atribuții, cum și când ar trebui făcută activitatea;
- e) solicită actualizări sau rapoarte;
- f) aprobă sau refuză solicitările de timp liber.

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București

CAPITOLUL VI

Roluri și responsabilități

Art. 18. Pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii la locul de muncă, managerul Spitalului Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” are următoarele responsabilități:

- a) se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința întregului personal;
- b) se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriul de sex și de hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- c) se asigură de crearea tuturor pârguiilor necesare pentru ca toate situațiile de comportament necorespunzător să fie semnalate și soluționate, fără a depinde doar de plângerile formale sau informale depuse de angajați;
- d) se asigură că incidentele în care se susține existența hărțuirii sunt investigate cu maximă seriozitate și raportate în conformitate cu normele legale în vigoare;
- e) managerul spitalului constituie prin act administrativ o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, denumită în continuare comisia;
- f) se asigură că întregul personal conștientizează că va fi ascultat în situațiile pe care le expune, că nu are constrângeri, de nicio natură, pentru a comunica starea de fapt, precum și că situațiile prezentate sunt confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- g) asigură constituirea registrului de semnalare a cazurilor, unde vor fi înregistrate plângerile/sesizările; registrul va conține număr de înregistrare, faza hărțuirii, soluții identificate și oricare alte informații considerate relevante de către secretar / membri;
- h) demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toate persoanele care se dovedesc vinovate de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționate în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

Art. 19. - La -momentul numirii membrilor în comisie, membrii comisiei vor semna un acord de confidențialitate sub sancțiunea prevederilor art. 26 [alin. \(2\)](#) și ale art. 39 alin. (2) [lit. f\)](#) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 [alin. \(1\)](#) din Legea nr. 286/2009, cu modificările și completările ulterioare, acord prevăzut la **Anexa 4** la prezentul Ghid.

Art. 20. - La nominalizarea comisiei se va ține seama de:

- a) echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbați, pe cât posibil, în funcție de specificul domeniului de activitate;
- b) conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București

- c) nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și nici managerul spitalului, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic direct al presupusului hărțuitor);
- d) după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaților;
- e) nevoia de a include persoane cu competențe în domeniu, respectiv responsabilul cu egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- f) posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

Art. 21. – (1) Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, denumită în continuare comisia, va fi constituită din cel puțin 3 membri titulari și un membru supleant. De asemenea Comisia va avea un secretar cu următoarele atribuții:

- a) primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei;
- b) convocarea comisiei;
- c) redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul comisiei;
- d) păstrarea documentelor elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

(2) Comisia are următoarele atribuții:

- a) asigură informarea întregului personal referitor la politicile și legislația în vigoare;
- b) asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
- c) participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de personalul care își desfășoară activitatea în spital în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- d) raportează managerului spitalului toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
- e) cooperează cu personalul în toate situațiile în care acesta este solicitat să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
- f) gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea spitalului.

CAPITOLUL VII

Procedura de plângere/sesizare și de soluționare

Art. 22. - Procedurile de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul spitalului, au caracter administrativ.

Art. 23. - Procedura informală constă în:

- a) personalul care este supus hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant;
- b) pot apărea situații de hărțuire în relații inegale, adică între o persoană cu funcție de conducere și o persoană cu funcție de execuție. De asemenea, pot exista situații în care nu este posibil ca victima

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București

să îl informeze pe presupusul hărțuitor cu privire la faptul că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant, de exemplu, presupusul hărțuitor poate fi chiar persoana desemnată cu gestionarea cazurilor de hărțuire sau superiorul ierarhic al victimei;

c) dacă o victimă nu poate aborda direct un presupus hărțuitor, el/ea va aborda superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor despre comportamentul nedorit și deranjant. De asemenea, va comunica unui alt reprezentant cu rol de conducere a spitalului/ reprezentantului sindical. În acest context, persoanele menționate mai sus se vor asigura că victima este informată corespunzător, astfel că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să își dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă.

Art. 24. - Procedura formală se desfășoară astfel:

a) atunci când comisia primește o plângere/sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

1. să înregistreze plângerea/sesizarea și informațiile relevante în registru;
2. să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii/sesizării;
3. să păstreze o evidență confidențială a tuturor discuțiilor;
4. să respecte alegerea victimei;
5. să se asigure că victima știe că poate depune plângere/sesizare și la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii;

b) pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării, victima are dreptul de a beneficia de suportul unui consilier din cadrul spitalului;

c) victima poate fi asistată de un reprezentat sindical sau al salariaților pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării;

d) comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică;

e) tabelul cu membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta spitalului și diseminat întregului personal și va conține următoarele elemente:

Nr.	Numele și prenumele	Structură/ Departament	E-mail	Telefon
1.		RUNOS		
2.		Juridic		
3.		Personal de conducere		
4.		Reprezentant sindical		

f) managerul spitalului are rolul de a pune în aplicare prezentul ghid fără a putea face parte din comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor);

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București

g) în situații temeinic justificate, desemnarea unui alt membru al comisiei se poate face numai prin act administrativ al managerului.

Art. 25. - Plângerea/Sesizarea poate fi formulată de către persoana vătămată în formă scrisă (olograf sau electronic, dar obligatoriu asumată prin semnătură de către victimă, cu respectarea protecției datelor de identitate, în vederea asigurării protecției acesteia).

Art. 26. - Comisia care a primit plângerea/sesizarea demarează întocmirea unui raport de caz care va cuprinde toate informațiile relevante furnizate în plângere/sesizare, înregistrând datele, orele și faptele incidentului/incidentelor, date din procesul de îndrumare și consiliere a victimei și date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire.

Art. 27. – În sensul întocmirii raportului de mai sus, comisia are următoarele obligații:

- a) să comunice victimei posibilitățile de soluționare, să analizeze solicitările acesteia și să clarifice așteptările victimei cu privire la rezultatul dorit și să consemneze decizia luată;
- b) să o îndrume către consiliere psihologică și/sau juridică și să consemneze măsura propusă și agreată;
- c) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei;
- d) să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;
- e) să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;
- f) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la politica instituției în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;
- g) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la posibilele sancțiuni;
- h) să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți.

Art. 28. - Raportul de caz se întocmește în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la depunerea plângerii/sesizării. Prin raportul de caz comisia propune managerului spitalului, dacă este cazul, măsuri de protecție a victimei cu respectarea prevederilor legale.

Art. 29. - Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse: Serviciului RUNOS/conducerii spitalului/consilierului privind egalitatea de șanse/consilierului de etică.

Art. 30. – În cadrul cercetărilor comisia trebuie:

- a) să intervieze separat presupusa victimă și persoana acuzată;
- b) să intervieze separat alte părți terțe relevante;
- c) să întocmească un raport al anchetei, care să cuprindă sesizarea, investigațiile, constatările și măsurile dispuse;
- d) în cazul în care faptele au avut loc, să propună modalități de soluționare a sesizării, luând în considerare care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu aceasta;
- e) în cazul în care nu poate determina dacă faptele au avut loc sau nu, să facă recomandări pentru a se asigura că nu este afectat climatul de muncă, respectiv: informare, conștientizare, grupuri de suport;
- f) să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- g) să asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București

h) să se asigure că procesul de soluționare a plângerii/sesizării se realizează cel mai târziu în termen de 45 de zile lucrătoare de la data la care a fost făcută plângerea/sesizarea.

Art. 31. - Soluționarea plângerii/sesizării reprezintă etapa finală a procedurii, în cadrul căreia comisia întocmește un raport final prin care detaliază investigațiile, constatările și măsurile propuse, după caz, și pe care îl va înainta conducerii spitalului.

Art. 32. - (1) Un angajat care a fost supus hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

(2) Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii [nr. 202/2002](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare, la:

- a) inspectoratul teritorial de muncă;
- b) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- c) instanțele de judecată;
- d) organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în formele prevăzute de [Codul penal](#).

CAPITOLUL VIII

Sancțiuni

Art. 33. - Orice persoană care, în urma finalizării procedurii de plângere/sesizare, a fost găsită vinovată de hărțuire poate fi supusă sancțiunilor prevăzute de:

- a) Legea [nr. 53/2003](#) - [Codul muncii](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) Legea [nr. 286/2009](#) privind [Codul penal](#), cu modificările și completările ulterioare;
- c) Ordonanța de urgență a Guvernului [nr. 57/2019](#), cu modificările și completările ulterioare;
- d) Ordonanța Guvernului [nr. 137/2000](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 34. - Natura sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire. Se vor aplica sancțiuni proporționale, pentru a se asigura că incidentele de hărțuire nu sunt tratate ca fiind comportamente normale/tolerabile.

CAPITOLUL IX

Monitorizare și evaluare

Art. 35. – Comisia monitorizează și raportează conducerii instituției modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul lunii ianuarie a fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.

Spitalul Clinic de Psihiatrie “Prof. Dr. Alexandru Obregia” București**CAPITOLUL X
Anexe, înregistrări**

Art.36 – Următoarele documente reprezintă anexe la prezenta:

Nr. anexa	Denumirea anexei
1.	Formular difuzare Ghid prevenirea hărțuirii
2.	Lista cu persoanele care au luat la cunoștință Ghidul
3.	Model PV instructaj Ghid
4.	Acord de confidențialitate
5.	Registrul de semnalare a cazurilor de hărțuire

**Capitolul XI
Dispoziții finale**

Art. 37 – Prezentul ghid va fi difuzat de către personalul Serviciul Managementul Calității Serviciilor de Sănătate prin intermediul adreselor oficiale de email și postat pe site-ul web al spitalului (secțiunea *Integritate instituțională*) în termen de una zile lucrătoare de la data aprobării.

Art. 38 – Personalul de conducere/coordonare are obligația aducerii la cunoștința personalului din subordine prezentului ghid.