



Spitalul de Psihiatrie Gătaia

Operator de date cu caracter personal nr. 35985

Gătaia; Str. Dr. Radu-Paul Ricman; Nr. 1-56; Jud. Timiș; Cod 307185.

0256 410 048 – 0256 410 047 Fax: 0256 410 366

spitalgataia.tm@gmail.com



DECIZIA NR. 186 DIN 02.11.2023

Privind combaterea hartuirii sexuale si morale in unitatea sanitara Spitalul de Psihiatrie Gataia,

In conformitate cu prevederile Legii nr.167 din 2020, privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de hartuire psihologica,

In temeiul art.182 din Legea nr. 95/2006, privind reforma in domeniul sanatatii, managerul Spitalului de Psihiatrie Gataia,

DECIDE:

Art.1. Incepand cu data prezentei, persoana desemnata responsabila pentru primirea eventualele plangeri ale angajatilor care se considera victime ale vreunei forme de discriminare, va fi D-na Psiholog **AFRONIE RENATE**.

Art.2. Atributiile persoanei nominalizate la **Art.1.**, precum si demersul procedurii de depunere a plangerii si constituirii echipei de ancheta sunt anexate prezentei Decizii in Ghidul anti-hartuire la locul de munca.

Art.3. Prezenta se comunica tuturor angajatilor unitatii sanitare.

1 ex. la dosar

Manager,

Ec. Sargan Cornelia Elena





Spitalul de Psihiatrie Gătaia

☎ Operator de date cu caracter personal nr. 35985

🏠 Gătaia; Str. Dr. Radu-Paul Ricman; Nr. 1-56; Jud. Timiș; Cod 307185.

☎ 0256 410 048 – 0256 410 047 Fax: 0256 410 366

✉ spitalgataia.tm@gmail.com



Combaterea hărțuirii sexuale și morale în unitatea sanitară Spitalul de Psihiatrie Gataia

Ghidul anti-hărțuire la locul de muncă se va aplica tuturor angajaților, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru, precum parteneri, beneficiari, invitați, pacienți, etc.

Spitalul de Psihiatrie Gataia, prin reprezentant, manager numeste prin **Decizia nr. 186 din 02.11.2023 pe d-na Psiholog Afromire Renate** ca persoana responsabilă care va primi eventualele plângeri ale angajaților care se consideră victime ale unei forme de discriminare.

Plângerile vor putea fi formulate și anonim. De asemenea, poate depune plângere și o persoană care a asistat la un caz de hărțuire la adresa altui angajat.

Atunci când persoana desemnată la nivelul instituției primește o plângere de hărțuire, acesta trebuie:

- să înregistreze imediat datele, orele și faptele incidentului (incidentelor);
- să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit;
- să se asigure că victima înțelege procedurile pentru soluționarea plângerii;
- să prezinte și să aleagă, împreună cu victima, unul dintre următorii pași de acțiune: plângere informală sau formală, înțelegere că alegerea în mod informal a soluționării problemei nu exclude posibilitatea ca victima să-și dorească și o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă;
- păstrarea unei evidențe confidențiale a tuturor discuțiilor;
- să respecte alegerea victimei;
- să se asigure că victima știe că poate depune reclamația în afara instituției, în baza cadrului legislativ/legislației relevante.

Pe parcursul procedurii de plângere, victima are dreptul de a fi ajutată de un consilier din cadrul instituției. În acest sens, conducerea instituției va numi un consilier și va oferi, conform legislației în vigoare, formare specifică, pentru a-l abilita în asistarea victimelor hărțuirii.



Spitalul de Psihiatrie Gătaia

Operator de date cu caracter personal nr. 35985

Gătaia; Str. Dr. Radu-Paul Ricman; Nr. 1-56; Jud. Timiș; Cod 307185.

0256 410 048 – 0256 410 047 Fax: 0256 410 366

spitalgataia.tm@gmail.com



Persoanele responsabile vor furniza victimei opțiuni diverse pentru raportarea situațiilor de hărțuire. Nevoia de opțiuni pentru raportare este foarte importantă, ținând cont de faptul că pot apărea și situații de limitare a capacității victimei de a recurge la procedura de plângere. Dacă, de exemplu, hărțuitorul este și persoana desemnată, dacă aceasta se află în concediu sau dacă victima își dorește să raporteze mai degrabă unei femei decât unui bărbat sau unui bărbat decât unei femei și persoana desemnată este bărbat, femeie etc.

Responsabilul va face un raport imediat ce primește plângerea și va demara imediat procesul de audiere și consiliere a victimei, va intervieva și persoana acuzată de hărțuire.

Raportul de caz este înaintat, în funcție de situația semnalată, departamentului de resurse umane/ conducerii instituției/ expertului egalitate de șanse/ consilierului de etică.

Se declanșează astfel mecanismul de constituire a **echipei de anchetă**. Aceasta trebuie:

- să intervieveze separat victima și persoana acuzată;
- să intervieveze separat alte părți terțe relevante;
- să decidă dacă incidentele au avut loc sau nu;
- să întocmească un raport, care să detalieze investigațiile, constatările și orice recomandări;
- în cazul în care faptele au avut loc, să decidă care este soluția potrivită pentru victimă, prin consultare cu victima (luând în considerare scuzele, schimbarea aranjamentelor de lucru, o promovare, dacă victima a fost retrogradată, ca urmare a hărțuirii, consilierea hărțuitorului, sancțiuni disciplinare, suspendare, concediere);
- să urmărească evenimentele post-decizionale, pentru a se asigura că recomandările sunt implementate, că acțiunile de hărțuire s-au oprit și că victima este mulțumită de rezultat;
- 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 (informare, conștientizare, grupuri de suport);
- să țină o evidență a tuturor acțiunilor întreprinse;
- să asigure păstrarea confidențialității tuturor înreg istrărilor referitoare la cazul investigat;
- să se asigure că procesul se realizează cât mai repede posibil, cel mai târziu în termen de 30 de zile de la data la care a fost făcută reclamația.

Echipa de anchetă trebuie să fie alcătuită astfel încât să asigure echilibrul între sexe, să aibă cel puțin reprezentant al angajaților, să aibă persoane cu competența în egalitatea de gen și eventual un expert extern.



Spitalul de Psihiatrie Gătaia

☎ Operator de date cu caracter personal nr. 35985

🏠 Gătaia; Str. Dr. Radu-Paul Ricman; Nr. 1-56; Jud. Timiș; Cod 307185.

☎ 0256 410 048 – 0256 410 047 Fax: 0256 410 366

✉ spitalgataia.tm@gmail.com



În cazul în care se constată că hărțuirea a avut loc, sancțiunile față de persoana vinovată pot merge, în funcție de gravitate, de la avertisment verbal sau scris până la concediere.

O persoană care a fost supusă hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere în afara institutiei, la: Inspectoratul Teritorial de Muncă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instanțele de judecată, dacă hărțuirea este atât de gravă, încât formele se circumscriu infracțiunilor din Codul Penal.

Prin hărțuire pe criteriul de sex se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă 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 pot avea 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:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

Poate fi considerată hărțuire la locul de muncă adoptarea a cel puțin unuia dintre comportamentele de mai jos, clasificate în funcție de efectele asupra victimei:

a. Acțiuni vizând împiedicarea victimei de a se exprima:

- superiorii ierarhici îi refuză victimei posibilitatea de a se exprima;
- victima este frecvent întreruptă când vorbește;
- colegii împiedică victima să se exprime;
- colegii țipă, jignesc victima;
- este criticată activitatea victimei;
- este criticată viața privată a victimei;
- victima este terorizată prin apeluri telefonice;
- victima este amenințată verbal;
- amenințarea victimei în scris;
- refuzarea contactului cu victima (se evită contactul vizual, se fac gesturi de respingere etc.);
- ignorarea prezenței victimei (spre exemplu, adresându-se altei persoane, ca și când victima nu ar fi prezentă).

b. Acțiuni vizând izolarea victimei:



Spitalul de Psihiatrie Gătaia

Operator de date cu caracter personal nr. 35985

Gătaia; Str. Dr. Radu-Paul Ricman; Nr. 1-56; Jud. Timiș; Cod 307185.

☎ 0256 410 048 – 0256 410 047 Fax: 0256 410 366

✉ spitalgataia.tm@gmail.com



- nu se vorbește niciodată cu victima;
- victima nu este lăsată să se adreseze altei persoane;
- victimei i se atribuie un alt post care o îndepărtează și izolează de colegi;
- li se interzice colegilor să vorbească cu victima;
- se neagă prezența fizică a victimei.

c. Acțiuni ce presupun desconsiderarea victimei în fața colegilor:

- victima este vorbită de rău sau calomniată;
- se lansează zvonuri la adresa victimei;
- victima este ridiculizată;
- se pretinde că victima este bolnavă mintal;
- victima este constrânsă pentru a se prezenta la un examen psihiatric;
- se inventează o infirmitate a victimei;
- se imită acțiunile, gesturile, vocea victimei pentru a o ridiculiza mai bine;
- sunt atacate credințele religioase sau convingerile politice ale victimei;
- se glumește pe seama vieții private a victimei;
- se glumește pe seama originii sau naționalității victimei;
- victima este obligată să accepte activități umilitoare;
- evaluarea inechitabilă a muncii victimei;
- deciziile victimei sunt contestate;
- agresarea victimei în termeni obsceni sau insultători;
- hărțuirea sexuală a victimei (gesturi sau propuneri).

d. Discreditarea profesională a victimei:

- nu i se atribuie sarcini de realizat;
- privarea de orice ocupație și vegherea ca victimă să nu-și găsească singură vreo ocupație;
- încredințarea unor sarcini inutile sau absurde;
- acordarea de activități inferioare competențelor;
- atribuirea în permanență a unor sarcini noi;
- impunerea executării unor sarcini umilitoare;
- încredințarea unor sarcini superioare calificării în scopul discreditării victimei.

e. Compromiterea sănătății victimei:

- încredințarea unor sarcini periculoase și nocive pentru sănătate;
- amenințarea cu violențe fizice;
- agresarea fizică a victimei, fără gravitate, ca un avertisment;
- agresarea fizică gravă;
- i se provoacă intenționat victimei cheltuieli, cu intenția de a-i produce prejudicii;
- provocarea de neplăceri la domiciliu sau la locul de muncă;



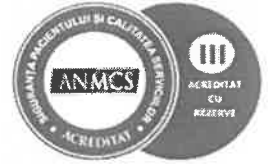
Spitalul de Psihiatrie Gătaia

Operator de date cu caracter personal nr. 35985

Gătaia; Str. Dr. Radu-Paul Ricman; Nr. 1-56; Jud. Timiș; Cod 307185.

0256 410 048 – 0256 410 047 Fax: 0256 410 366

spitalgataia.fm@gmail.com



– agresarea sexuală a victimei.

Evoluția progresivă a unei situații de hărțuire pe criteriul se dex și de hărțuire morală la locul de muncă cuprinde 4 faze de evoluție după cum urmează:

1. Prima fază – divergențe de opinii, ușoare conflicte interpersonale care se pot rezolva, dar care rămân nerezolvate și pot degenera.
2. Faza a doua – instalarea treptată a stării de tensiune, prin acțiuni agresive repetate îndreptate de către o persoană sau de un grup de persoane asupra altei persoane.
3. Faza a treia – necesitatea intervenției conducerii entității pe parcursul evoluției situației pentru a evita escaladarea conflictului.
4. Faza a patra – stigmatizare, izolare socială, înlăturarea victimei de la locul de muncă, fapt care diminuează șansele acesteia de a se încadra la alte locuri de muncă.

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

– Conduita fizică: contact fizic nedorit, inclusiv prinderi, ciupiri, frecări, sărutări, îmbrățișări, mângâieri, atingeri necorespunzătoare, pe cap sau pe corp; violența fizică, inclusiv agresiunea sexuală; utilizarea amenințărilor sau recompenselor legate de locul de muncă, pentru a solicita favoruri sexuale.

– Conduita verbală: comentariile privind aspectul, vârsta, aspectul, viața privată a unui angajat 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 sau alte caracteristici ale sale; observații condescendente sau paternaliste; trimiterea de mesaje umilitoare, degradante, explicite sexual (prin telefon, e-mail sau orice alte mijloace de comunicare).

– Comportament non-verbal: afișarea materialelor explicite sexual sau sugestive; gesturi sugestive sexual; fluierături; priviri insistente.

Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Legii nr. 167/2020 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de hărțuire psihologică la locul de muncă:

– Orice comportament exercitat cu privire la un angajat (...) 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.



Spitalul de Psihiatrie Gătaia

☎ Operator de date cu caracter personal nr. 35985

🏠 Gătaia; Str. Dr. Radu-Paul Ricman; Nr. 1-56; Jud. Timiș; Cod 307185.

☎ 0256 410 048 – 0256 410 047 Fax: 0256 410 366

✉ spitalgataia.tm@gmail.com



– 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.

EXEMPLE DE HĂRȚUIRE

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, batjocură, glume sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;
- 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.
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări;
- 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;
- priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal neneccesar, precum atingerea în treacăt de alte persoane;
- răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, și religie sau credință).

Exemple de expresii utilizate pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:

- „ciocnire între personalități” – pentru descrierea unei relații profesionale;
- „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele” sau „o problemă de atitudine” – pentru a caracteriza o persoană;
- „nu-i tolerează ușor pe proști” – pentru a descrie comportamentul unui coleg sau unui manager.

Dispozițiile scrise sau verbale în limita atribuțiilor din fișa postului nu se constituie hărțuire. Activitățile tehnico profesionale de continuitate care sunt cuprinse în



Spitalul de Psihiatrie Gătaia

Operator de date cu caracter personal nr. 35985

Gătaia; Str. Dr. Radu-Paul Ricman; Nr. 1-56; Jud. Timiș; Cod 307185.

☎ 0256 410 048 – 0256 410 047 Fax: 0256 410 366

✉ spitalgataia.tm@gmail.com



programe de lucrari periodice: saptamanale, lunare, anuale sau instructiuni de lucru aprobate de conducere si supervizate de conducatorul locului de munca nu se constituie hartuire.

Desfasurarea de activitati in echipa:

Conducatorul echipei sau restul de personae nu trebuie sau nu pot sa exercite presiuni asupra unui membru al echipei care sa depaseasca atributiile sale in echipa sau capacitatea sa profesionala. presiuni care ar putea sa-i afecteze atingerea demnității, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

Situatii de posibile agresii verbale :

Angajati fata de pacient:

- folosirea unui limbaj ofensator care sa aibe un efect negativ asupra starii psihice a pacientului
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, de natură să cauzeze stânjeneală sau suferință
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate
- evitarea impresiei unor pacienti de hartuire sexuala prin schimbarea persoanei care face tratamentul de gen sililar cu gen pacientului.