

SPITALUL JUDETEAN DE URGENTĂ DEVA 	GHID	
	privind prevenirea si combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca	

Aprobat,
MANAGER
Dr. STOICA MARIS EMIL

Avizat,
SEF SERVICIU RUNOS
ROBOTIN RAMONA

Elaborat,
Consilier juridic IULIA BĂRȚAN

ANUL 2024

CUPRINS :

INTRODUCERE

- I. Scopul ghidului
- II. Principii directoare
- III. Domeniul de aplicare
- IV. Documente de referință
- V. Definiții și tipuri de hartuire
- VI. Roluri și responsabilități
- VII. Procedura de plângere/sesizare și de soluționare

PARTEA APLICATIVĂ

INTRODUCERE

La serviciu, te-ai simțit copleșit/copleșită de o multitudine de îndatoriri cu termen fix de realizare, dar ți se distribuie în continuare noi și noi sarcini fie de către șeful departamentului, fie de către conducerea generală a organizației? Ai sentimentul că ești depășit/depășită de situație? Începi să te îndoiești de capacitatea ta profesională?



3

După terminarea programului, te simți obosit/obosită și, cu timpul, începi să te confrunți cu o stare de depresie?

Ești supus/supusă ironiilor sistematice, care au ca substrat atacul la persoană? Simți că îți pierzi stima de sine? Nu mai ai încredere în propriile calități și abilități?

Ai avut un succes profesional de mare anvergură. Ai fost lăudat/lăudată de partenerii externi, dar simți ostilitate din partea colegilor sau a conducerii?



Lucrezi într-o echipă în care nu ești tratat/tratată cu respect și ți se aduc în mod frecvent injurii pentru cele mai mici greșeli? **Nu, nu este nimic în neregulă cu tine!** Toate cazurile de mai sus reprezintă **forme de hărțuire morală la locul de muncă.**

Acest Ghid ți se adresează direct, atât pentru a-ți cunoaște drepturile, cât și pentru a lua măsuri în vederea protejării acestora.



I. Scopul Ghidului

Scopul ghidului este acela de a pune la dispoziția angajaților instituției și angajatorului instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. Obiectivul principal este acela de a asigura un mediu optim de muncă, bazat pe respect egal pentru demnitatea ființei umane, și de a asigura tuturor angajaților, indiferent de sex, condițiile necesare pentru un climat în care primează încrederea, empatia, înțelegerea, profesionalismul, dedicația pentru satisfacerea interesului general.

II. Principii directoare

Instituția 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.

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.

Instituția aplică o politică de toleranță zero pentru hărțuirea pe criteriul de sex și hărțuirea morală la locul de muncă, va trata cu seriozitate și promptitudine toate incidentele și va investiga toate acuzațiile de hărțuire.

În cadrul instituției se va sancționa disciplinar orice persoană despre care s-a dovedit că a hărțuit o altă persoană, aceasta putând duce inclusiv până la concedierea de la locul de muncă. Aplicarea oricărei sancțiuni disciplinare se va face în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată și completată.

La nivelul instituției, conducerea va asigura un mediu sigur pentru toți angajații, în care toate reclamațiile de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă vor fi tratate cu seriozitate, promptitudine și în condiții de confidențialitate. În tot procesul de investigare a plângerilor, toate persoanele implicate vor fi ascultate și tratate cu respect și considerație, asigurându-se protecția datelor de identitate în vederea protejării angajaților.

III. Domeniul de aplicare

Prevederile ghidului se aplică tuturor angajaților din cadrul Spitalului Județean de Urgență Deva, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru. Hărțuirea poate să apară atât între persoane de sex diferit, cât și între persoane de același sex. 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 ghidului.

Hărțuirea este o manifestare a relațiilor de putere și se poate înregistra și în cazul relațiilor inegale la locul de muncă, de exemplu, între conducerea instituției și angajați, dar nu în mod exclusiv. Relațiile de putere pot lua forme multiple și se pot manifesta subtil și imprevizibil (angajații din poziții subordonate nu sunt întotdeauna numai victime). 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.

IV. Documente de referință

4.1. 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 (reformă).

Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei 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, angajatorii și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii 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.

4.2. Legislație națională:

- Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificări și completări ulterioare;
- Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificări și completări ulterioare;
- Legea nr.286/2009 privind Codul penal, cu modificări și completări ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificări și completări 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.
- 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;

4.3. Reglementări interne:

Regulament de Organizare și Funcționare; Regulament intern; Codul de conduită etică al personalului contractual al SJU Deva; Contract Colectiv de Munca aplicabil.

V. Definiții si tipuri de hartuire

5.1. Definitii

1. Prin **discriminare** se intelege orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, pe baza de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, apartenenta la o categorie defavorizata, precum si orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea,

inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii, in conditii de egalitate, a drepturilor omului si a libertatilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, in domeniul politic, economic, social si cultural sau in orice alte domenii ale vietii publice.

Dispozitia de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevazute anterior este considerata discriminare in intelesul legii.

Sunt discriminatorii, potrivit legii, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajeaza anumite persoane, pe baza criteriilor prevazute anterior, fata de alte persoane, in afara cazului in care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate si necesare.

Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le genereaza, favorizeaza sau defavorizeaza nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoana, un grup de persoane sau o comunitate fata de alte persoane, grupuri de persoane sau comunitati atrage raspunderea contraventionala conform legii, daca nu intra sub incidenta legii penale.

2. Constituie **hartuire** si se sanctioneaza contraventional orice comportament pe criteriu de rasa, nationalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, gen, orientare sexuala, apartenenta la o categorie defavorizata, varsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinta bazata pe doua sau mai multe criterii prevazute la pct.1 constituie circumstanta agravanta la stabilirea raspunderii contraventionale daca una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intra sub incidenta legii penale.

3. Constituie **victimizare** si se sanctioneaza contraventional conform legii, orice tratament advers, venit ca reactie la o plangere sau actiune in justitie cu privire la incalcarea principiului tratamentului egal si al nediscriminarii.

4. Categorie defavorizata este acea categorie de persoane care fie se afla pe o pozitie de inegalitate in raport cu majoritatea cetatenilor datorita diferentelor identitare fata de majoritate, fie se confrunta cu un comportament de respingere si marginalizare.

Prevederile privind discriminarea nu pot fi interpretate in sensul restrangerii dreptului la libera exprimare, a dreptului la opinie si a dreptului la informatie.

Comportamentul discriminatoriu atrage raspunderea civila, contraventionala sau penala, dupa caz, in conditiile legii.

5. Prin **egalitate de sanse intre femei si barbati** se intelege luarea in considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora.

6. Prin **discriminare directa** se intelege situatia in care o persoana este tratata mai putin favorabil, pe criterii de sex, decat este, a fost sau ar fi tratata alta persoana intr-o situatie comparabila;

7. Prin **discriminare indirecta** se intelege situatia in care o dispozitie, un criteriu sau o practica, aparent neutra, ar dezavantaja in special persoanele de un anumit sex in raport cu persoanele de alt sex, cu exceptia cazului in care aceasta dispozitie, acest criteriu sau aceasta practica este justificata obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzatoare si necesare;

8. Prin **hartuire** se intelege situatia in care se manifesta un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii persoanei in cauza si crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

9. Prin **hartuire sexuala** se intelege situatia in care se manifesta un comportament nedorit cu conotatie sexuala, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si, in special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

10. Prin **hartuire psihologica** se intelege orice comportament necorespunzator care are loc intr-o perioada, este repetitiv sau sistematic si implica un comportament fizic, limbaj

oral sau scris, gesturi sau alte acte intentionate si care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizica ori psihologica a unei persoane;

11. Prin actiuni pozitive se intelege acele actiuni speciale care sunt intreprinse temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare;

12. Prin munca de valoare egala se intelege activitatea remunerata care, in urma compararii, pe baza acelorasi indicatori si a acelorasi unitati de masura, cu o alta activitate, reflecta folosirea unor cunostinte si deprinderi profesionale similare sau egale si depunerea unei cantitati egale ori similare de efort intelectual si/sau fizic;

13. Prin discriminare bazata pe criteriul de sex se intelege discriminarea directa si discriminarea indirecta, hartuirea si hartuirea sexuala a unei persoane de catre o alta persoana la locul de munca sau in alt loc in care aceasta isi desfasoara activitatea, precum si orice tratament mai putin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de catre persoana respectiva ori de supunerea sa la acestea;

14. Prin discriminare multipla se intelege orice fapta de discriminare bazata pe doua sau mai multe criterii de discriminare;

15. Prin violenta de gen se intelege fapta de violenta directionata impotriva unei femei sau, dupa caz, a unui barbat, motivata de apartenenta de sex. Violenta de gen impotriva femeilor este violenta care afecteaza femeile in mod disproportionat. Violenta de gen cuprinde, fara a se limita insa la acestea, urmatoarele fapte: violenta domestica, violenta sexuala, mutilarea genitila a femeilor, casatoria fortata, avortul fortat si sterilizarea fortata, hartuirea sexuala, traficul de fiinte umane si prostitutia fortata.

16. Prin egalitatea de sanse si de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

5.2. Tipuri de hartuire

1. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Exemple de conduită sau comportamente care constituie hărțuire sexuala 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, pentru a solicita favoruri sexuale.

b. *Conduita verbală* - comentariile privind aspectul, vârsta, viața 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.

c. *Comportament nonverbal* - afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.

2. Prin hărțuire psihologică (mobbing) se înțelege 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 personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);

b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, ce încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;

d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

3. Hărțuirea morală

(1) Constituie **hărțuire morală la locul de muncă** 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:

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

(2) Constituie **hărțuire morală la locul de muncă** 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.

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(4) Exemple de hartuire morala la locul de munca includ, dar nu se limiteaza la:

– manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;

– insinuări, insulte sau remarci obscene ori sexiste/rasiste/ homofobe, făcute în mod sistematic/repetat;

– folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilități sau ironizarea unei persoane cu dizabilități;

– 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 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;
- 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.

(5) Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire:

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



Hărțuirea, în termeni generali, este o conduită ori un comportament nedorite de persoana vizată din partea altei persoane, afectând demnitatea femeilor și a bărbaților la locul de muncă. Situația poate fi legată de vârsta, genul, rasa, religia, orientarea sexuală, naționalitatea, o dizabilitate sau orice altă caracteristică personală a individului. Totodată, hărțuirea poate fi un incident izolat sau, dimpotrivă, poate fi persistentă.

Bullying-ul poate fi caracterizat ca un comportament ofensator, intimidant (persoana care este țintită se simte

intimidată de agresor), răuvoitor sau insultător; poate fi caracterizat ca un abuz de putere sau ca o întrebuintare greșită a puterii, prin mijloacele destinate să îl submineze, să îl umilească, să îl denigreze sau să îl rănească pe cel care este țintă.

Esența acestor concepte este următoarea: acțiunile sau comentariile venite din partea unor colegi de la locul de muncă sunt văzute de către destinatar (ținta bullying-ului) ca fiind înjositoare, degradante și de neacceptat. E bine de știut că bullying-ul poate da naștere stresului și anxietății în rândul multor angajați și că este unul dintre cei mai mari factori care contribuie la problemele generale de sănătate care apar pe fondul stresului. Aici putem menționa stările dese de anxietate, atacurile de panică și chiar depresia clinică. În unele cazuri tragice, bullying-ul poate duce chiar și la sinucidere.

Conceptul de "bullying" reprezintă o formă de abuz emoțional și fizic, care are trei caracteristici principale:

- intenționat – agresorul are intenția să rănească pe cineva;
- repetat – aceeași persoană este rănită mereu;
- dezechilibrul de forțe – agresorul își alege victima care este percepută ca fiind vulnerabilă, slabă și nu se poate apăra singură.

Termenul „bullying” este definit ca fiind un comportament ostil/de excludere și de luare în derâdere a cuiva, de umilire. Cuvântul „bullying” nu are o traducere exactă în limba română, însă poate fi asociat cu termenul de intimidare, dar nu se rezumă doar la asta, pornește de la simpla necăjire, etichetare, batjocură, răspândire de zvonuri până la violență fizică.

Bullying-ul nu presupune existența unui conflict bazat pe o problemă reală, ci pe dorința unor persoane de a-și câștiga puterea și autoritatea, punându-i pe alții într-o lumină proastă. Fenomenul bullying poate fi prezent în orice tip de comunitate, în grupuri sociale, unde persoanele interacționează unele cu altele: la școală, la locul de muncă, în familie, în cartiere, în biserică, în mass-media, chiar între țări etc.

Bullying-ul este un comportament abuziv, efectuat în mod repetat, care se poate manifesta fizic (prin agresivitate fizică) sau psihologic (prin producerea unor daune emoționale), iar instrumentele acestui fenomen sunt: cuvintele, acțiunile sau excluderea socială.

Fenomenul de "bullying" poate fi inițiat de o persoană sau de un grup de persoane, implicând un raport de putere inegal, deoarece victima, în cazul acestui fenomen nu dispune de resurse (fizice, psihologice, sociale) pentru a se apăra.

În ultima vreme fenomenul de "bullying" este tot mai întâlnit la locul de muncă. Bullying-ul la locul de muncă reprezintă un tipar de comportament abuziv, care poate provoca atât leziuni fizice, cât și psihice. Acesta implică un comportament ostil, de excludere și de umilire, manifestat în raport cu unul dintre membrii grupului. Acest tip de comportament se poate manifesta în mediul profesional prin: etichetări, jigniri, tratarea unei persoane cu dispreț, izolarea persoanei, răspândirea de zvonuri.

Ceea ce diferențiază bullying-ul de incidente izolate de agresiune este natura repetitivă și persistentă a celui dintâi. Bullying-ul este întotdeauna intenționat și de durată, cu scopul de a domina și de a provoca teamă unei persoane percepute ca fiind mai vulnerabilă.

VI. Roluri si responsabilitati

6.1. Conducătorul instituției:

a) se asigură că prevederile ghidului sunt aduse la cunoștința salariaților, prin intermediul structurilor de specialitate;

- b)** se asigură de implicarea tuturor angajaților în eliminarea situațiilor de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire morală la locul de muncă, prin crearea unei abordări pragmatice în gestionarea acestui tip de situații;
- c)** se asigură de crearea tuturor pârgurilor 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)** conducătorul instituției/angajatorului desemnează prin act administrativ o persoană responsabilă/constituie o comisie pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor, denumită în continuare comisia;
- f)** se asigură că angajații conștientizează că vor fi ascultați în situațiile pe care le expun, că nu au 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;
- h)** demarează toate acțiunile necesare pentru a se asigura că toți angajații care se dovedesc vinovați de cazurile confirmate de hărțuire sunt sancționați în conformitate cu prevederile legale și asigură toate măsurile de protecție a victimei.

6.2. Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire

Persoana responsabilă/Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire va fi numită prin act administrativ al conducătorului instituției/angajatorului.

La momentul numirii persoanei responsabile sau, după caz, a membrilor în Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire, persoana responsabilă/membrii comisiei va/vor semna un *acord de confidențialitate* sub sancțiunile prevederilor art. 26 alin. (2) și ale art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, coroborate cu prevederile art. 227 alin. (1) din Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare.

La nominalizarea **Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire** se va ține seama de:

- 1.** echilibrul între sexe - reprezentare paritară femei/bărbați, în funcție de specificul domeniului de activitate;
- 2.** conduita etică și profesională a persoanelor desemnate să facă parte din comisia care va ancheta cazul de hărțuire;
- 3.** nu pot face parte din comisia de anchetă niciuna dintre persoanele implicate direct sau indirect în evenimentele sesizate și conducătorul unității;
- 4.** după caz, face parte din comisie reprezentantul sindical/al salariaților;
- 5.** nevoia de a include persoane cu competențe în domeniu, respectiv expert/tehnician egalitate de șanse;
- 6.** posibilitatea de a introduce în cadrul echipei un expert extern.

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**:

- 1.** primirea și înregistrarea plângerilor/sesizărilor în registrul special al comisiei;
- 2.** convocarea comisiei;
- 3.** redactarea proceselor-verbale întocmite în cadrul comisiei;
- 4.** păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie.

Comisia are următoarele atribuții:

- 1.** asigură informarea oricărui salariat, referitor la politicile și legislația în vigoare;

2. asigură suport și consiliere pentru angajații afectați de un incident de tip hărțuire, situațiile expuse fiind confidențiale și analizate cu atenția cuvenită;
3. participă nemijlocit la soluționarea plângerilor formulate de salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste **plângeri sunt formale sau informale**;
4. raportează conducătorului instituției/angajatorului toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
5. cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați să furnizeze informații relevante pentru soluționarea unui caz de hărțuire;
6. gestionează procesele de soluționare a plângerilor și/sau a măsurilor disciplinare, împreună cu conducerea instituției/ angajatorului.

VII. Procedura de plângere/sesizare și de soluționare

Procedurile de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul angajatorilor, au caracter administrativ.

7.1. Procedura informală

Angajații care sunt supuși hărțuirii ar trebui, dacă este posibil, să informeze presupusul hărțuitor că percepe comportamentul în cauză drept nedorit și deranjant.

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 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 victimei.

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 instituției, reprezentantului salariaților sau 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.

7.2. Procedura formală

Atunci când Comisia de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire primește o plângere/sesizare de hărțuire, aceasta trebuie:

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

Victima poate fi asistată de un reprezentat sindical sau al salariaților pe parcursul procedurii de soluționare a plângerii/sesizării.

Comisia se asigură de informarea victimei cu privire la posibilitatea de a solicita consiliere juridică sau psihologică.

Tabelul cu persoanele responsabile, respectiv membrii comisiei și funcția lor va fi afișat în incinta instituției și diseminat tuturor angajaților, după modelul următor:

Comisia desemnată prin act administrativ al conducătorului

Nr.	Numele și prenumele	Structură/Departament	E-mail	Telefon
1.		Resurse umane		
2.		Juridic		
3.		Personal de conducere		
4.		Reprezentantul sindicatului reprezentativ la nivel de unitate		

Conducătorul instituției are rolul de a pune în aplicare ghidul fără a putea face parte din comisie, cu excepția situațiilor în care prezența acestuia este obligatorie (de exemplu, este superiorul ierarhic al presupusului hărțuitor).

Desemnarea unei alte persoane responsabile se poate face numai printr-un act administrativ al conducătorului instituției.

Pasul 1 - Depunerea plângerii/sesizării

Plângerea/Sesizarea poate fi formulată de 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) sau verbală (discuție cu persoanele responsabile, în urma căreia se va întocmi un proces-verbal).

Pasul 2 - Raportul de caz

Comisia care a primit plângerea/sesizarea va demara realizarea unui raport de caz care va cuprinde:

1. Datele din plângere

Vor fi înregistrate imediat toate informațiile relevante furnizate în plângere: datele, orele și faptele incidentului/ incidentelor.

2. Date rezultate din procesul de îndrumare și consiliere a victimei

Comisia sesizată trebuie:

a) să comunice victimei posibilitățile de soluționare și să analizeze solicitările acesteia și să clarifice opiniile victimei cu privire la rezultatul dorit și să consemneze decizia luată;

b) să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată;

c) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

3. Date rezultate din procesul de audiere și consiliere a persoanei presupuse a fi înfăptuit acte de hărțuire

Comisia sesizată trebuie:

a) să ofere posibilitatea presupusului hărțuitor să răspundă plângerii;

b) să se asigure că presupusul hărțuitor înțelege mecanismul de reclamare;

c) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la politica instituției în cazul hărțuirii, hărțuirii sexuale, dar și cu privire la legislația națională în domeniu;

d) să informeze presupusul hărțuitor cu privire la posibilele sancțiuni;

e) să faciliteze, dacă este cazul și doar în urma acordului prealabil al victimei, discuțiile între cele două părți;

f) să se asigure că se păstrează un registru confidențial despre desfășurarea anchetei.

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

Pasul 3 - Ancheta

Raportul de caz este înaintat, în funcție de măsurile dispuse: departamentului de resurse umane/conducerii instituției/consiliului de etică.

Comisia trebuie:

a) să intervieveze separat victima și persoana acuzată;

- b)** să intervieveze 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;
- 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.

7.3. Soluționarea plângerii/sesizării

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 instituției.

7.4. Plângerea/Sesizarea externă

Un angajat care a fost supus hărțuirii poate, de asemenea, să facă o plângere la alte instituții care au competențe în domeniul hărțuirii.

Aceste plângeri se pot face conform prevederilor Legii nr.202/2002, republicată, cu modificări și completări, la:

- inspectoratul teritorial de muncă;
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării;
- instanțele de judecată;
- organele de cercetare penală dacă hărțuirea este atât de gravă, încât se încadrează în prevederile Codului penal.

7.5. Sancțiuni

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

- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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.

Sancțiunile aplicabile angajatorului/conducătorului se regăsesc în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și în Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și se aplică proporțional cu gravitatea faptelor.

7.6. Monitorizare și evaluare

Angajatorul, cunoaște importanța monitorizării prevederilor cuprinse în prezentul ghid, privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriu de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă și se va asigura de aplicarea acestuia, în termen de 6 luni de la intrarea lui în vigoare.

Conducătorii direcțiilor, serviciilor, compartimentelor și membrii comisiei responsabile cu gestionarea cazurilor de hărțuire vor monitoriza și vor raporta conducerii instituției modalitatea de respectare a aplicării prevederilor prezentului ghid, până la sfârșitul primului trimestru al fiecărui an, pentru anul precedent, inclusiv numărul de incidente înregistrate și modul în care acestea au fost soluționate, precum și recomandările trasate.



În România, legislația te protejează de pericolul răzbunării sau al „pedepsei” din partea celui sau celei de care ai fost hărțuit/hărțuită moral, pentru că ai îndrăznit să te plângi.

15

**Învinge-ți teama și ia măsuri!
Tăcerea nu este o soluție!**

PARTEA APLICATIVĂ

**HĂRȚUIREA MORALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ
CONFORM PREVEDERILOR LEGII NR. 167/2020**

ASPECTE GENERALE

Prin Legea nr. 167 din 7 august 2020 au fost modificate și completate două acte normative: *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* precum și *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați*, urmărindu-se, de către legiuitor, finalitatea unei mai bune protejări a individului împotriva violenței psihologice (denumită, în înțelesul prezentei legi, *hărțuire morală*).

OBIECTIVELE PĂRȚII APLICATIVE A GHIDULUI:

- I. Promovarea dispozițiilor Legii nr. 167/2020 în scopul sensibilizării personalului cu privire la dispozițiile sale**
- II. Evidențierea etapelor pe care le poate urma victima actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în scopul sancționării acestora**
- III. Evidențierea obligațiilor corespunzătoare făptuitorului actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în vederea prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă**

16

I. Promovarea dispozițiilor Legii nr. 167/2020 în scopul sensibilizării personalului cu privire la dispozițiile sale

- I.1. Ce reprezintă „hărțuire morală la locul de muncă” în înțelesul Legii nr. 167/2020?

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.

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.

- I.2. Cine pot fi autorii actelor de hărțuire morală conform Legii nr. 167/2020?

Un angajat care este superiorul ierarhic al victimei, un subaltern, în raporturile cu victima și/sau un angajat comparabil cu victima, din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă.

I.3. Care sunt drepturile victimelor, în temeiul Legii nr. 167/2020?

Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. **Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.**

I.4. Care sunt obligațiile angajaților în temeiul Legii nr. 167/2020, în situația comiterii unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă?

- (1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă **răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.** Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective;
- (2) **Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale,** sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. **Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.**

I.5. Care sunt obligațiile angajatorilor, în temeiul Legii nr. 167/2020, în situația comiterii unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă?

- (3) **Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare, în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă,** inclusiv prin prevederea, în regulamentul intern al unității, de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă;
- (4) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne, care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

I.6. Răspunderea contravențională în cazul comiterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă:

Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 30.000 lei la 50.000 lei neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea, în regulamentul intern al unității, de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 50.000 lei la 200.000 lei nerespectarea de către angajator a obligației constând în interzicerea stabilirii de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne, care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

I.7. Dacă victima se confruntă cu acte de hărțuire morală la locul de muncă, aceasta poate sesiza Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării:

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, Consiliul aplică, în condițiile legii, oricare dintre următoarele măsuri: să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă, cu privire la angajatul în cauză sau să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă, stabilită de către medicul de medicina muncii.

Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei neaducerea la îndeplinire, de către angajator, a măsurilor dispuse de către Consiliu. Plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducerea la îndeplinire a obligațiilor legale.

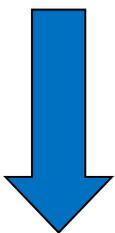
18

I.8. Dacă victima se confruntă cu acte de hărțuire morală la locul de muncă, aceasta poate sesiza instanța de judecată; sancțiunile care pot fi pronunțate de instanța de judecată pot consta în următoarele:

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată poate, în condițiile legii:

- a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicina muncii;
- f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidentelor disciplinare ale angajatului.

II. Evidențierea etapelor pe care le poate urma victima actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în scopul sancționării acestora:



1. CONSTIENȚIZAREA HARTUIRII MORALE LA LOCUL DE MUNCA
2. SESIZAREA PROBLEMEI SUPERIORULUI IERARHIC AL FAPTUITORULUI
3. INCERCAREA SOLUTIONARII AMIABILE A CAUZEI
4. SESIZAREA INSTANTEI DE JUDECATA

III. Evidențierea obligațiilor corespunzătoare făptuitorului actelor de hărțuire morală la locul de muncă, în vederea prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă:

ETAPA I PREVENIRE

- inserarea dispozițiilor Legii nr.167/2020 in RI
- interzicerea oricaror masuri care pot conduce la hartuirea morala
- crearea unui climat de demnitate in munca

ETAPA a II-a ACTIUNE

In eventualitatea producerii actelor de hartuire morala, ANGAJATORUL ARE SARCINA PROBEI

ETAPA a III-a SANCTIUNI

- disciplinare
- contravenționale
- penale, daca fapta comisa este recunoscuta de legea penala ca infractiune

Tot personalul Spitalului Judetean de Urgenta Deva este obligat să cunoască și să respecte întocmai recomandările și prevederile Ghidului și este direct răspunzător pentru evitarea situațiilor de de discriminare si a hartuirii pe criteriul de sex, precum si a hartuirii morale la locul de munca..

Tabel de distribuire a ghidului

Nr. Crt	Compartiment	Nume și prenume	Semnătura
1	Manager	Dr. Stoica Maris Emil	
2	Director finaciar-contabil	Ec.Bădin Letiția	
3	Director de îngrijiri	As.Prună Emilia	
4	Director medical	Dr. Miron Stefan-Lucian	
5	Comartiment Managementul Calitatii	Ec.Trufaș Simona	
6	Serviciu RUNOS	Robotin Ramona	
7	Serviciu Statistica si informatica medicala	Răileanu Mihaela	
8	Serviciul Administrativ	Loliș Călin	
9	Serviciu Aprovizionare si Transport	Diniș Nicoleta	
10	Comaptiment Achizitii	Negrea Liliana	
11	Compartiment Juridic	Bărțan Iulia	
12	Serviciu Intretinere si Reparatii	Petruse Marius	
13	Serviciul SPIAAM	Dr.Edith Barabas	
14	Farmacia	Farm.Avram Simona	
15	UPU-SMURD	Dr. Duțulescu Lionel	
16	Sectia Chirurgie Generala	Dr. Blendea Marius	
17	Sectia Ortopedie si Traumatologie	Dr.Pop Dan	
18	Sectia Medicina Interna	Dr. Pavel Mioara	
19	Comartiment Gastroenterologie	Dr. Tornea Denisia	

20	Comartiment Hematologie	Dr. Vasile Kinga	
21	Centrul de Hemodializa	Dr. Palamar Marcel	
22	Sectia Urologie	Dr. Mitranovici Emil	
23	Sectia ATI	Dr. Kovacs Ioana	
24	Sectia Pediatrie	Dr. Oltean Simona	
25	Sectia Obstetrica- Ginecologie	Dr. Suru Mihai	
26	Sectia Oftalmologie	Dr. Miclaus Diana	
27	Sectia ORL	Dr. Balgradean Luminita	
28	Sectia Cardiologie	Dr. Popa Nicolae	
29	Sectia Boli Infectioase	Dr.Raus Mihaela	
30	Sectia Oncologie Medicala	Dr. Popa Alina	
31	Sectia Neurologie	Dr. Albu Cecilia	
32	Sectia Psihiatrie	Dr. Stanci Luigyia	
33	Sectia Recuperare, Medicina Fizica si Balneologie	Dr.Daea Mihaela	
34	Sectia Pneumologie	Dr. Petru Ioan Dorin	
35	Compartimet Neonatologie	Dr.Ionescu Camelia	
36	Compartiment Chirurgie Plastica, Microchirurgie Reconstructiva	Dr. Stefan Calin	
37	Compartiment Dermatovenerologie	Dr. Stoica Carmen	
38	Compartiment Reumatologie	Dr.Velcherean Mihaela	
39	Unitatea de Transfuzie Sanguina	Dr. Caprarin Diana Romana	
40	Serviciul de Anatomie Patologica	Dr.Inisca Patricia	
41	Laboratorul de analize medicale	Dr. Cuşniriuc Maria	

42	Laborator Recuperare, Medicina Fizica si Balneologie	Dr. Buciuta Adina	
43	Laborator Radiologie si Imagistica Medicala	Dr. Iordache Ramona	
44	Dispensar TBC	Dr. Silvestru Maria Felicia	
45	Centrul de Sanatate Mintala Adulti	Dr. Bejan Andreea	
46	Centrul de Sanatate Mintala Copii	Dr. Tomos Paula	
47	Centrul de sanatate multifunctionala Calan	Dr. Gherman Valentina	
48	Serviciul Judetean de Medicina Legala	Dr. Oiegar Claudiu	
49	Compartiment de prevenire și protecție	Ing. Suba Paul Ing. Colesniuc Dan	
50	Bloc Operator	Dr. Băgăcean Popa Raul	
51	Relatii cu publicul	Dr. Miron Stefan Lucian	
52	Sterilizare	Ioani Simona	
53	Bucătărie	Nicoara Livia	
54	Spălătorie	Sorinca Liviu	
55	Sindicatul Sanitas	Farca Sorina	