



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulanta_prahova.ro



Decizie nr. 97 din 10.03.2025.

de modificare a regulamentului intern al SAJ Prahova

Având în vedere:

- măsurile impuse de Inspectoratul Teritorial de Muncă Prahova prin anexa nr. 1 la procesul-verbal seria PH nr. 49988/28.02.2025,
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Normele de aplicare, astfel cum au fost aprobate prin H.G. nr. 262/2019,

În temeiul dispozițiilor art.241 – 246 din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

Managerul General Interimar al Serviciului de Ambulanță Județean Prahova, dr. Ipatie George Madalin emite următoarea

DECIZIE

Art.I Începând cu data de 10.03.2025 se modifica și se completează regulamentul intern al Serviciului de Ambulanță Județean Prahova, aprobat în Ședința de Comitet director din data de 27.02.2014, după cum urmează:

(1) Se modifica cap. II, urmând a avea următorul cuprins:

“Cap. II Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă.

1. Principii directoare

Art. 7. Serviciul de Ambulanță Județean Prahova este o instituție care **promovează și asigură egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați și combate orice formă de discriminare, în toate politicile, programele și reglementările interne aprobate**, militând activ pentru încurajarea și menținerea unei culturi a muncii bazate pe respect și demnitate reciproc și pentru prevenirea și combaterea oricărei forme de violență și/sau hărțuire la locul de muncă, inclusiv la accesul la muncă, la formare și promovare profesională.. În cadrul relațiilor de muncă din instituție funcționează principiul egalității de tratament față de toți angajații. Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe,



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulanta_prahova.ro



angajații Serviciului de Ambulanță Județean Prahova beneficiind de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și protejarea sănătății în muncă, precum și de respectarea demnității și conștiinței, fără nicio discriminare.

Art. 8. Măsurile pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și cele pentru promovarea egalității de șanse, pentru prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă se aplică la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Prahova în conformitate cu prevederile legale în materie¹.

Art. 9. (1) Este interzisă discriminarea sau dispoziția de a discrimina o persoană, un grup de persoane, inclusiv stabilirea în orice formă, de reguli și măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte discriminatorii.

(2) Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

(3) Este considerată discriminare dispoziția de a discrimina persoanele pe oricare dintre temeiurile prevăzute la alin. 2.

Art. 10. Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un angajat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială.

Art. 11. Constituie discriminare directă față de un angajat, actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiată pe unul sau mai multe criterii prevăzute la art.9

¹ - O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulantaprahova.ro



Art. 12. Constituie discriminare indirectă față de un angajat, actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art. 9, dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 13. (1) Este interzisă hărțuirea, inclusiv de natură sexuală, a unei persoane/grup de persoane, aceste comportamente fiind contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituind discriminare pe criteriul de sex.

(2) Prin egalitatea de șanse și 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.

(3) Prin hărțuire se înțelege orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(4) Prin hărțuire morală la locul de muncă se înțelege:

- 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,



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiești, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulantaprahova.ro



comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) 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. În înțelesul legii, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Art. 14. (1) Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de muncă, ale regulamentului intern, respectând drepturile și interesele salariaților.

(2) În cadrul relațiilor dintre angajații Serviciului de Ambulanță Județean Prahova, dintre aceștia și alte persoane cu care vin în contact în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, se interzice orice comportament care, prin efectele lui, defavorizează sau supune unui tratament injust sau degradant o persoană sau un grup de persoane, precum și orice formă de manifestare a relațiilor de putere dintre bărbați și femei de natură să încalce demnitatea umană, să creeze un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(3) Asistența medicală de urgență, primul ajutor calificat se acordă necondiționat și fără nici o discriminare legată de, dar nu limitată la, venituri, sex, vârstă, etnie, religie, cetățenie sau apartenență politică, indiferent dacă pacientul are sau nu calitatea de asigurat medical².

Art. 15. Constituie abatere disciplinară încălcarea regulilor privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și hărțuirii morale la locul de muncă. Aplicarea sancțiunilor va depinde de gravitatea și amploarea actelor de hărțuire, pentru a se asigura că orice încălcare a acestor reguli nu este tratată ca fiind un comportament normal/tolerabil.

2. Măsuri în vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire la nivelul angajaților

² Legea 95/2006, art. 98, alin. 7



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulantaprahova.ro



- Art. 16.** În vederea conștientizării și prevenirii fenomenului de hărțuire la nivelul angajaților la nivelul instituției se vor organiza anual cursuri de formare în domeniu.
- Art. 17.** În exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă, angajații precum și persoanele cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru, **care apreciază că au fost supuși hărțuirii, au dreptul de a se adresa cu o plângere/sesizare Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire pe criteriu de sex și hărțuire sexuală la locul de muncă constituită la nivelul Serviciului de Ambulanță Prahova, în componența și având atribuțiile stabilite în Anexa 2 la prezentul Regulament. (componenta, atribuțiile și modalitatea de contactare)**
- Art. 18.** Analiza, gestionarea și soluționarea sesizărilor privind cazurile de hărțuire pe criteriul de sex, precum și al hărțuirii morale la locul de muncă, se va realiza cu respectarea procedurii ce constituie **Anexa 3** la prezentul Regulament.
- Art. 19.** Reguli de confidențialitate exprese:
- Personelor care semnalează o faptă de hărțuire i se va proteja identitatea. Aceasta nu va fi expusă public, amenințată sau intimidată pentru a-și retrage sau modifica cererea.
 - Persoanele care analizează plângerile/sesizările formulate se angajează să nu comunice altor persoane conținutul sesizărilor pe care le analizează și vor proceda cu discreție în comunicările absolut necesare pentru soluționarea cazului, evitând exprimarea unor puncte de vedere personale.
 - Până la soluționarea sesizării nu se vor divulga numele părților implicate (victimă -persoana împotriva căreia se face cercetarea). Încălcarea regulilor de confidențialitate poate atrage răspunderea disciplinară .

(2) După Anexa 1 se introduce Anexa 2 - Comisia pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă urmând a avea următorul cuprins:

Anexa 2

Comisia pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă

Art. I



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulantaprahova.ro



(1) Începând cu data prezentei decizii, se constituie Comisia pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă, denumită în continuare Comisie, cu următoarea componență³:

Membri titulari:

- **Președinte: dl Gidiuță Dan Florin**
- **Membru: dna Oprea Cristina Constanța**
- **Membru : dl Rusu Cătălin Cristian**
- **Secretar : dna Bunea Georgeta Laura**

Membru supleant (înlocuitor al unui membru titular, atunci când acesta nu își poate exercita atribuțiile): dna Stoica Mădălina Cristina

(2) Comisiei îi revin următoarele atribuții⁴:

- a) asigură informarea oricărui salariat, 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 salariați, în legătură cu situațiile de comportament necorespunzător, indiferent dacă aceste plângeri sunt formale sau informale;
- d) raportează conducătorului instituției toate situațiile de tip hărțuire care îi sunt aduse la cunoștință;
- e) cooperează cu angajații în toate situațiile în care aceștia sunt solicitați 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 instituției
- g) alte atribuții stabilite prin anexa 3 la Regulament - Procedura privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă
- h) elaborează anual un raport privind implementarea prevederilor legale referitoare la prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, și îl înaintează conducerii unității pentru a fi transmis către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)

(3) În cadrul comisiei, funcția de secretar este asigurată de Bunea Georgeta Laura, 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;**

³ - pentru detalii, a se vedea disp. SECȚIUNEA 2: 6.2. din Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin H.G. nr. 970/2023, cu modificările și completările ulterioare;



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiești, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulanta_prahova.ro



- d) păstrează documentele elaborate/gestionate, atât în format electronic, cât și pe suport hârtie

Art. II Desemnarea unui/unor alți membri în cadrul Comisiei se poate face numai printr-o nouă decizie a conducerii unității, cu respectarea criteriilor SECȚIUNEA 2: 6.2. din Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobată prin H.G. nr. 970/2023, cu modificările și completările ulterioare;

Art. III

- (1) Începând cu data prezentei decizii, se constituie la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Prahova **Registrul de evidență a plângerilor/sesizărilor de hărțuire la locul de muncă**, în scopul evidențierii centralizate a acestora, potrivit modelului
- (2) Registrul menționat la alineatul (1) se ține de **Comisia pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă**.

Model

Registrul de evidență a plângerilor/sesizărilor de hărțuire la locul de muncă

Nr. reg.	Persoana/persoanele și fapta/faptele sesizate, data depunerii sesizării/plângerii	Persoana/persoanele la care se referă fapta/faptele	Soluții identificate	Măsuri dispuse	Structura către care a fost înaintată sesizarea/plângerea în cazul în care fapta constituie abatere disciplinară sau infracțiune	Alte observații

(2) După Anexa 2 se introduce **Anexa 3 - Procedura privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă**, urmând a avea următorul cuprins:

Anexa 3

Procedura privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă

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,



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulantaorahova.ro



fiind considerată o formă de încălcare a demnității umane și de creare a unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Serviciul de Ambulanță Județean Prahova va aplica 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 Serviciul de Ambulanță Județean Prahova 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

Comunicarea cu voi este fundamentală și include diseminarea acestei proceduri – un document suplimentar la Codul nostru de etică și conduită, menit să orienteze comportamentul întregii echipe și să afirme angajamentul nostru de a lupta împotriva tuturor tipurilor de hărțuire și discriminare la locul de muncă. Procedura are menirea de a vă călăuzi cum să abordați situațiile în care vă simțiți hărțuit/ă

conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Prin această procedură, la nivelul Serviciul de Ambulanță Județean Prahova sunt aplicate măsuri concrete pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, inclusiv măsuri de prevenție 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.

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. Vă asigurăm astfel că SAJ Prahova este o organizație solidă, care prețuiește un mediu de lucru sănătos și respectul față de om drepturile, diversitatea, libertatea, demnitatea și integritatea fizică, intelectuală și morală a oamenilor – în toate relațiile.

Cadrul legal:

Această procedură a fost elaborată cu respectarea disp. legislației europene și naționale în materie, respectiv.

Legislație europeană	• 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
----------------------	---



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiești, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulanta_prahova.ro



	• 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
Legislație națională	• Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; • Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; • Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare; • Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare; • Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare; • Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. • Hotărârea nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare • Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare

Aplicabilitate

Prevederile ghidului se aplică tuturor angajaților, precum și persoanelor cu care aceștia interacționează în timpul programului de lucru.

Prin acest ghid, S.A.J. Prahova pune la dispoziția acestora instrumentele necesare în exercitarea deplină a drepturilor și libertăților individuale în mediul de muncă. Obiectivul principal al instrumentului 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.



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiești, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulanta_prahova.ro



Terminologie

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, 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.

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. 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.

Hărțuire morală la locul de muncă, în înțelesul Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

"1.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.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."

Important: Hărțuirea implică mai multe incidente și/sau acțiuni cu caracter repetitiv, și poate avea o **manifestare fizică, verbală și nonverbală**.



**MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulanta_prahova.ro



Exemple de hărțuire și NON-hărțuire

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

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.
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.
Comportament nonverbal:	afișarea materialelor sugestive sau explicite sexual; gesturi sugestive sexual, fluierături, priviri insistente, dacă acestea sunt făcute în mod sistematic/repetat.
Alte exemple:	• 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;



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiești, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulanta_prahova.ro



	• 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.
--	---

Exemple de atitudini care sunt legitime în relația cu angajatul, fiind prerogative ale angajatorului, și nu constituie hărțuire⁵:

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

Procedura de plângere/sesizare și de soluționare

Este exclusiv decizia dumneavoastră cu privire la ce acțiuni alegeți să le întreprindeți, în cazul în care vă considerați victimă a unei hărțuiri la locul de muncă.

Plângerea/sesizarea internă - informală sau formală

Abordarea informală

Puteți fie adopta o **abordare informală**, prin aceasta înțelegând:

- **să abordați direct** presupusul hărțuitor informându-l că percepeți comportamentul său drept nedorit și deranjant.
- **în situația în care apreciați, din varii motive (ex.este o persoană cu funcție de conducere, vă aflați în subordonarea directă a respectivei persoane, vă este teamă, etc.)** că nu puteți recurge la metoda anterioară, **să abordați indirect** presupusul

Important! Persoanele abordate de către petent au obligația de a informa interlocutorul că are posibilitatea de a se adresa instituției dacă dorește o rezolvare formală, în cazul în care hărțuirea continuă și că acesta a înțeles informația primită din partea sa.

⁵ - exemple preluate din disp. Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, aprobate prin H.G. nr. 970/2023;



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulantaprahova.ro



țitor, apelând la sprijinul superiorului ierarhic direct al acestuia, alt reprezentant cu rol de conducere a institutiei *sau* reprezentantului sindical.

Abordarea formală

Puteți adopta o **abordare formală, în sensul de a depune o plângere/sesizare de hărțuire la Comisia** pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă constituită la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Prahova.

Procedura de plângere/sesizare și de soluționare, realizate la nivelul angajatorului, are caracter administrativ.

Etape procedurale

Pasul 1 – Depunerea plângerii/sesizării

Petițiile anonime sau al cele în care nu sunt menționate datele de identificare a petiționarului și care se referă la cazuri de hărțuire pe criteriu de sex ori de hărțuire morală **nu se clasează**. Acestea vor fi supuse analizei Comisiei, iar în cazul în care rezultă că ar putea întruni elementele constitutive ale unei infracțiuni în condițiile prevăzute de legea penală, de hărțuire sexuală, agresiune sexuală sau folosirea abuzivă a funcției în scop sexual, președintele Comisiei de primire și soluționare a cazurilor de hărțuire are obligația sesizării de îndată a organelor de urmărire penală, în condițiile Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală, cu modificările și completările ulterioare.

Comisia poate fi sesizată la adresa de email: comisie@ambulantaprahova.ro, petentul având posibilitatea de a solicita în mod expres o întrevvedere cu membrii comisiei, pentru a prezenta în amănunt situația, pe baza acelorași elemente ca și în cazul depunerii unei plângeri/sesizări scrise.

Conținutul plângerii/sesizării. Plângerile de hartuire vor conține întotdeauna următoarele elemente:

- (1) Descrierea detaliata a incidentului – se va furniza o relatare precisă și detaliată a evenimentelor care au avut loc, inclusiv locul, circumstanțele și orice alte detalii relevante;
- (2) Numele hărțuitorului, dacă acesta este cunoscut, in caz contrar detalii despre aceasta persoana pentru a putea fi identificata;
- (3) Ora si data la care s-au petrecut faptele semnalate si daca acestea au avut caracter repetitiv (specificând si in acest caz ora si data);



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulanta-prahova.ro



- (4) Dacă au fost prezente și alte persoane (fie angajați, fie persoane din afara Companiei) și dacă pot susține cele afirmate de reclamant;
- (5) Alte marturii sau dovezi – dacă există marturii sau dovezi care pot susține plângerea, cum ar fi martori la eveniment, mesaje scrise sau alte înregistrări, acestea trebuie menționate în plângere;
- (6) Efectele asupra reclamantului – se va descrie impactul emoțional, psihologic și/sau profesional pe care l-a avut hartuirea asupra reclamantului (ex: stres, anxietate, scăderea performanței la locul de muncă sau orice alte consecințe negative);
- (7) Orice măsuri luate anterior depunerii reclamației – dacă reclamantul a încercat să rezolve chestiunea în cauză înainte de a face plângere oficială (ex. prin discuții cu hartuitorul sau raportarea incidentului către un superior). Se vor preciza aceste eforturi, cât și rezultatele lor;
- (8) Solicitarea de acțiune – se va specifica ce măsuri dorește reclamantul să fie luate în urma plângerii, cum ar fi investigarea incidentelor, sancționarea hartuitorului sau implementarea unor măsuri de prevenire a hărțuirii în viitor;
- (9) Confidențialitate – se va specifica dacă reclamantul dorește ca plângerea să fie tratată confidențial sau să fie luate anumite măsuri pentru a îi fi protejată confidențialitatea reclamantului.

Important! Petentul se va asigura că plângerea este redactată într-un mod clar și că toate informațiile sunt prezentate în mod cât mai detaliat posibil pentru a putea fi investigate ulterior. Este important să respectați precizările din prezenta procedură și să luați în considerare orice cerințe specifice în ceea ce privește formatul sau conținutul plângerii.

Precizare: 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.

Pasul 2 - Raportul de caz

Comisia 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:

- i. 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;
- ii. să o îndrume către consiliere psihologică, juridică și să consemneze măsura propusă și agreată;



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulanta-prahova.ro



iii. 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 managerului, 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: conducerii instanței, care după caz va putea dispune sesizarea structurilor disciplinare în raport de fiecare categorie de personal în parte.

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 asigure păstrarea confidențialității tuturor înregistrărilor referitoare la cazul investigat;



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulantaprahova.ro



- g. 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.

Pasul 4 - Soluționarea plângerii/sesizării la nivelul Comisiei

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 unității.

Clasarea sesizărilor/plângerilor

Raportarea se clasează atunci când:

- a) sesizarea/plângerea nu conține elemente privind descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a procedurii/legii;
- b) nu există probe în susținerea sesizării/plângerii.

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, cumodificările și completările ulterioare, 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 formele prevăzute de Codul penal.

Art. II Celelalte clauze ale Regulamentului intern rămân neschimbate.

Art. III Pentru a asigura informarea permanentă a angajaților în ceea ce privește drepturile pe care le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă, se vor afișa la sediul unității, a stațiilor și substațiilor afișului prevăzut în addendă, în condițiile prevăzute la art. IV.

Art. IV

(1) Prezenta decizie va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților prin toate mijloacele interne de comunicare/informare a angajaților, respectiv:

- a) prin publicare la adresa internet
- b) prin afișare la sediul unității, a stațiilor și substațiilor întocmindu-se în acest sens procese-verbale de afișare



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
**SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA**

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulantaprahova.ro



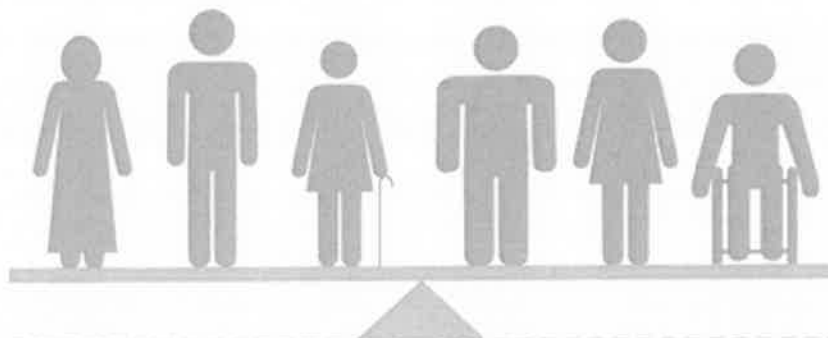
(2) Șefii stațiilor și substațiilor, compartimentelor funcționale ale unității vor aduce la cunoștință fiecărui angajat, sub semnătură, modificările și/sau completările intervenite în conținutul regulamentului intern, urmare a acestei decizii, acestea urmând a fi centralizate la nivelul compartimentului RUNOS.

(3) Subsidiar activităților enumerate la alin.1, conducerea unității va lua măsuri pentru a se asigura că prevederile procedurii prevăzute la Anexa 3 din Regulament vor fi prelucrate personalului prin intermediul Comisiei pentru primirea și soluționarea plângerilor/sesizărilor de hărțuire pe criteriul de sex și hărțuire morală la locul de muncă.

Art.IV Cunoasterea si respectarea regulamentul intern este obligatorie pentru toti salariatii instituției.

Art.V Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, in masura in care face dovada incalcarii unui drept al sau. Controlul legalitatii dispozițiilor cuprinse in regulamentul intern este de competenta instantelor judecatoresti, care pot fi sesizate in termen de 30 de zile de la data comunicarii de catre angajator a modului de solutionare a sesizarii formulate.

- Addenda –



***Serviciul de Ambulanță Județean Prahova
este o instituție care promovează egalitate
de șanse și tratament și combate orice for-
mă de discriminare.***

Pentru detalii, scanați codul QR alăturat!



Scanează codul QR va permite accesarea la adresa URL a site-ului Serviciului de Ambulanță Județean Prahova unde să regăsiți Regulamentul intern cu modificările și completările la zi.



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN
PRAHOVA

Str. Soseaua Vestului, nr. 24, Ploiesti, cod 100461
Tel. 0244.595353 – Fax 0244.595353
e-mail: office@ambulantaprahova.ro



Angajator

Serviciul de Ambulanță

Reprezentant legal,

Ipade George
Madașu

Cu rol consultativ,

Sindicatul ... ANBU

GRIGORE MAI

