



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 322
din 05.09.2018

Dosar nr.: 286/2017

Petiția nr.: 3089/08.06.2017

Petentă:

Reclamat:

Reclamată: Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Gorj (r2)

Reclamat:, șef serviciu al Agenției Locale pentru Ocuparea Forței de Muncă Gorj(r3)

Obiect: comportament abuziv, intimidator și discriminatoriu al angajatorului (director executiv) pe motiv că nu a cedat avansurilor cu caracter sexual

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul petenților

.....

2. Numele și sediul reclamațiilor

.....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă faptul că este hărțuită moral la locul de muncă, discriminată și supusă unor presiuni psihice care duc la lezarea propriilor valori morale.

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Părțile au fost citate pentru data de 04.07.2018 prin adresa nr. 389/15.06.2017 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 3245/15.06.2017 au fost citate părțile reclamate.

6. La termen părțile au fost prezente. În cadrul ședinței de audieri petenta a introdus ca parte reclamată pe domnul-Șef Serviciu AJOFM Gorj, motiv pentru care s-a dispus un nou termen de audieri pentru data de 25.07.2017.

7. La termenul de audieri din 25.07.2017 s-a prezentat petenta, căreia i s-a înmănat punctele de vedere formulate de către părțile reclamate.

8. Părțile au formulat concluzii scrise.

9. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

10. Prin sesizarea formulată (filele 1- 26 din dosar), petenta consilier juridic superior în cadrul AJOFM Gorj, compartimentul „Medierea Muncii, consiliere și formare profesională” arată faptul că directorul executiv al Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, r1 are un comportament abuziv, intimidator și discriminatoriu în ceea ce o privește pe aceasta.

11. Deși este angajată înainte de a fi numit r1 director executiv, petenta susține faptul că nu a avut probleme și a desfășurat activitatea fără impedimente. Din momentul numirii părții reclamate r1 ca și director executiv (din 2011), au fost luate măsuri neadecvate prin care s-a încercat să se împiedice buna desfășurare a activității petentei, aceasta având nenumărate reclamații.

Petenta sesizează faptul că prin referatul nr. 2991/DE17.02.2017, (filele 2-4 din dosar), r1 a adus injurii la adresa petentei, cu privire la activitatea personală și cea profesională a acesteia.

Precizează faptul că în ultimii 6 ani a fost hărțuită permanent de către r1, punctul culminant fiind atunci când se afla în concediul medical din cauza unor probleme de sănătate, și anume perioada 01.03.2017-30.04.2017, fiind constituite două comisii pentru sancționarea disciplinară a acesteia, și totodată s-a emis și o dispoziție de detașare la PL Motru aflat la o distanță de cca 45 de Km de orașul TG. Jiu.

În data de 10.04.2017 a primit două citații împreună cu cele două referate (nr. 2991/DE/17.02.2017 și nr. 3618/AL/23.02.2017) ce fac obiectul dosarelor celor două comisii de disciplină (nr.17/20.02.2017 și 18/27.02.2017). Cel de-al doilea referat este întocmit de către r3, la inițiativa r1 și constă în mutarea petentei într-un alt birou cu încă 6-7 persoane care lucrează permanent cu publicul. Petenta susține că de 15 ani a desfășurat activitatea de consiliere profesională singură și consideră că r3 a exercitat presiuni asupra petentei și nu ar fi pentru prima dată prin faptul că, consilierea profesională necesită spațiu adecvat, conform legislației în vigoare, fiind o formă confidențială de a asigura sprijin persoanelor interesate.

Petenta precizează faptul că în ceea ce privește atitudinea necorespunzătoare față de aceasta a părții reclamate r1, a înștiințat ANOFM-ul printr-o petiție în data de 06.03.2017 petiție la care nu a primit răspuns. De la revenirea din concediu atitudinea r1 și r3 a devenit mai agresivă, fiindu-i din ce în ce mai greu să-și desfășoare activitatea în cadrul agenției, luând în calcul chiar posibilitatea prezentării cererii de demisie.

Astfel în data de 29.05.2017, șeful ALOFM Tg Mureș (r3), pe lângă faptul că a insistat să se mute din biroul în care își desfășoară activitatea i s-a repartizat ca sarcină de serviciu cca 14 bonuri de ordine în vederea întocmirii doarelor de indemnizație de șomaj din categoria OUG 36, activitate ce aparține cu totul unui alt compartiment din cadrul ALOFM Tg - Jiu. La scurt timp, consilierul de etică al agenției i-a înmănat alte două citații referitoare la reprogramarea celor două comisii de disciplină dar în același timp, șeful ALOFM Tg. Jiu - r3, a obligat petenta să primească o notă internă ce făcea referire tot la mutarea petentei din biroul respectiv. Totodată, mai susține faptul că la inițiativa r1 în trecut și-a desfășurat activitatea în condiții improprii. În cadrul audierilor petenta a susținut faptul că r1 o hărțuiește sexual.

Prin concluziile scrise (filele 232-243 din dosar) petenta arată următoarele aspecte:

- urmare a convocării la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării din data de 04.07.2017, situația s-a înrăutățit, continuând presiunile psihice asupra sa, astfel încât să fie determinată să dimisioneze. Astfel, după data de 04.07.2017 i-au fost repartizate sarcini de serviciu suplimentare (dosare din câmpul muncii, inclusiv dosare OUG 36, chiar într-un număr mult mai mare decât celorlalte colegi de la compartimentul desemnat prin ROF pentru a se ocupa de aceasta activitate). De asemenea, directorul executiv al agenției a început să spună unor colegi, ca urmare a sesizării pe care a făcut-o, că o va „desființa,„. Cu privire la aspectele menționate de către directorul executiv al agenției în adresa nr. 11401/03.07.2017, depusă la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, susține faptul că nimic din cuprinsul referatului nu este real, totul fiind rodul urii nemărginite a acestuia față de aceasta.

Din anul 2014, a adus la cunoștința conducerii agenției, în speța directorului executiv, toate abuzurile exercitate de către șeful ALOFM Tg-Jiu asupra sa. În acest sens depune o copie a referatului nr.18931/10.10.2014. Precizează ca directorul executiv este cel care are putere de decizie în cadrul agenției și consideră ca abuzurile exercitate asupra sa de către șeful ALOFM Tg-Jiu - (r3) sunt urmare a stării conflictuale permanente pe care a avut-o cu directorul executiv, stare conflictuală inițiată și menținută de către acesta din urma.

Cu privire la „insinuarea,, directorului executiv referitor la gradul de rudenie al acestuia cu petenta, precizează că nu a beneficiat niciodată de niciun avantaj, din contra, situația în care se află în prezent se datorează tocmai acestui grad de rudenie, cât și a faptului că directorul executiv a hărțuit-o permanent, chiar și sexual. Astfel, a fost singura persoană din compartimentul „formare profesională,, nominalizată pe listele de restructurare; a fost singura persoană pentru care s-au constituit mai multe comisii de disciplină în vederea sancționării; a fost singura persoană care a beneficiat de bonusuri salariale-prime cu o valoare mult mai mică decât colegii de compartiment; a fost singura persoană pentru care se organizau ședințe special pentru a i se aduce critici în legătură cu activitatea profesională și viața personală; a fost singura persoană făcută responsabilă de toate incidentele de natura profesională ivite în cadrul agenției.

Cu privire la speța referitoare la d-ra...., persoana din categoria tinerilor absolvenți, susține faptul că aceasta s-a prezentat împreună cu mama sa la agenție în vederea întocmirii primului dosar de căutare loc de muncă. În urma discuțiilor purtate cu aceasta, a aflat că era nemulțumită de atitudinea funcționarului din cadrul punctului de lucru Rovinari, unde se prezentase anterior și i se refuzase dreptul de a i se întocmi dosarul. Pe un ton absolut normal, pe care-l folosea întotdeauna în relațiile profesionale cu clienții agenției, i-a dat detaliile referitoare la întocmirea celui de-al doilea dosar. În tot acest timp, mama tinerei a avut o atitudine conflictuală, fără a aduce reproșuri vreunui funcționar al agenției, atrăgându-i-se chiar atenția și fiind rugată să se îndepărteze de către una dintre kolege, întrucât aceasta nu-și putea desfășura activitatea în liniște. Ulterior, fără a ști motivul, tânăra împreună cu mama sa au ajuns în biroul d-nei director executiv adjunct, la insistențele șefului ALOFM Tg-Jiu (r3). A aflat cu stupeoare că aceasta, la îndemnul directorului executiv și sub îndrumarea acestuia, a depus o sesizare împotriva petentei, acuzând-o printre altele și de faptul că ar fi făcut-o „handicapată,,. Ulterior, d-na director executiv adjunct a fost obligată de directorul executiv să ceară constituirea comisiei de disciplina în vederea sancționării petentei. Urmare faptului că a adus la cunoștința acestora intenția de a se adresa instanței de judecată în vederea clarificării situației, i-a fost solicitat d-rei să-și retragă sesizarea împotriva petentei.

Referitor la faptul că a refuzat să primescă nota internă nr. 9425/29.05.2017, precizează că nota internă se referea tot la mutarea din biroul în care își desfășura activitatea ca și referatul nr. 3618/23.02.2017 întocmit de șeful ALOFM Tg-Jiu, referat ce a constituit obiectul dosarului comisiei de disciplină nr.18/27.02.2017. În consecință, aspectul menționat de directorul executiv cu privire la refuzul petentei de a primi nota internă este total neadevărat.

Precizează că în mod real a specificat că la plecarea în concediul de odihnă sau în delegații, niciun angajat din cadrul ALOFM Tg-Jiu nu a fost de acord să-i preia sarcinile de serviciu în ceea ce privește activitatea de consiliere profesională (excepție în câteva cazuri - d-na, care la un moment dat i-a reproșat faptul că indeplinește sarcinile de serviciu ale petentei). Astfel, a fost nevoită ca pe cererile de concediu să lase la latitudinea șefului ALOFM Tg-Jiu să decidă care este persoana desemnată să îi preia această sarcină de serviciu.

Referitor la faptul că a solicitat sprijinul agentului de paza - precizează că acest lucru s-a întâmplat doar în data de 23 și 30.12.2016, când era singura persoană din cadrul ALOFM Tg-Jiu care asigura inclusiv permanența în cadrul agenției locale Tg-Jiu. De asemenea, în acele zile a fost obligată să introducă cât mai multe persoane în aplicația informatică în ceea ce privește activitatea de profilare, aceasta având loc ca urmare a amenințărilor d-nei director executiv adjunct cu privire la faptul că va avea probleme la nivelul ANOFM-ului. În urma discuțiilor cu agentul de paza a aflat că i s-a cerut acestuia să dea declarație împotriva petentei, acesta refuzând întrucât a menționat că a ajutat mai mulți angajați ai agenției în diverse situații.

Niciodată nu s-a victimizat, ci a adus la cunoștința directorului executiv că o astfel de activitate nu se poate desfășura de către o singură persoană, în speța de către petentă, în condițiile în care

activitatea de bază este cea de consiliere profesională la care se adaugă numeroase alte sarcini de serviciu. Menționează că încă din luna iulie 2016 a solicitat, în scris, (referatele nr. 11962/26.07.2016 și nr. 13045/12.08.2016) directorului executiv să stabilească procedura de lucru în cadrul activității de profilare, însă niciodată nu a fost stabilită o astfel de procedură. În data de 16.02.2017, în urma discuției contradictorii pe care a avut-o cu directorul executiv (r1), în care i s-a specificat că nu mai are de îndeplinit nicio sarcină în cadrul agenției și să plece acasă, s-a hotărât să organizeze o așa zisă ședință, apărută inopinant tocmai pentru a stabili această procedură de lucru. De fapt, directorul executiv, de la bun început a urmărit să o pună într-o lumină nefavorabilă atât în fața colegilor cât și a ANOFM-ului. Cu toate acestea, susține că în decursul anilor a desfășurat activitatea cu profesionalism, aspect care este evidențiat și de calificativele de „foarte bine”, pe care le-a obținut tot timpul.

Petenta era obligată de către directorul executiv și de consilierul de etică al agenției să mențină legătura telefonică atâta timp cât dorea aceasta, cu toate că în acest timp nenumărate persoane așteptau pentru a le oferi serviciile de informare, consiliere, etc. Acest domn este într-o relație de prietenie și cu șeful ALOFM Tg-Jiu, fiind din același oraș, Bumbesti-Jiu. Ulterior,a început să depună plângeri atât la AJOFM Gorj, ANOFM, cât și la alte instituții ale statului, acestuia aplicându-i-se o singură dată o amendă administrativă în cuantum de 1000 lei, ceea ce denota faptul că a fost găsit vinovat de hărțuirea petentei. În decursul celor 6 ani de hărțuire, în care a fost agresată chiar și fizic de dltoate plângerile penale depuse împotriva acestuia au fost soluționate cu clasare.

Precizează că directorul executiv a fost nevoit să ia măsura de a nu mai fi responsabilă de activitatea de gestionare a locurilor de muncă vacante, aceasta urmare a referatului nr.7658 pe care l-a întocmit și înregistrat în secretariatul agenției la data de 18.04.2013. De asemenea, referitor la sesizarea depusă la IPJ Gorj, menționează că aceasta a fost urmare a faptului că petenta, a depus cererea de recuzare nr.3503 la Parchetul de pe lângă Judecătoria Tg-Jiu împotriva d.lui politician care a anchetat-o la data de 02.07.2013, întrucât IPJ Gorj a refuzat să-i înregistreze plângerea împotriva dlui politician la data de 03.07.2013.

De asemenea, mai susține faptul că de fiecare dată când a solicitat sprijinul organelor de poliție, inclusiv mergând în audiență la comandantul IPJ Gorj, a avut repercursiuni în activitatea profesională. Precizează că în data de 30.08.2013, când se afla în audiență la comandantul IPJ Gorj, a fost înregistrată în aplicația informatică o ofertă cu 23 locuri de muncă vacante de la SC ARTEGO SA, locuri care în realitate nu existau și nu fuseseră comunicate de societatea respectivă.

Ulterior, aceste locuri de muncă vacante au fost mediatizate de către directorul executiv într-un articol publicat în cotidianul local „Pandurul”, iar urmare acestui fapt s-a iscat un mare scandal cu conducerea SC ARTEGO SA, directorul agenției specificând că persoana vinovată de introducerea locurilor de muncă vacante, va fi data afară din instituție. Petenta susține faptul că și de această dată s-a încercat învinovățirea acesteia, însă în urma faptului că a susținut că se va adresa direct Companiei AMSBG pentru a clarifica situația, oferta respectivă a fost stearsă din aplicația informatică, iar directorul executiv a cerut scuze conducerii SC ARTEGO SA.

Anexa la concluziile scrise depune copii la referatele: nr.18931/10.10.2014, nr.3618/23.02.2017, nr. 13045/12.08.2016, nr. 7658/18.04.2013; nota internă nr.9425/29.05.2017, nr.3503/05.07.2013, anunțul publicitar din cotidianul local „Pandurul”,

12. Petenta a înaintat o adresă cu obiect similar Administrației Prezidențiale, adresă ce a fost direcționată Consiliului și înregistrată cu nr. 1072 din 27.02.2018, repartizată la dosarul nr. 286/2017 aflat pe rolul Consiliului. Prin adresa nr. 1072 din 27.02.2018 petenta susține că a fost hărțuită psihic de directorul instituției (r1) pentru faptul că nu a cedat avansurilor sexuale ale acestuia.

Sușținerile părților reclamate

Sușținerile directorului executiv al Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă

.....

13. Prin adresa nr. 3566 din 04.07.2017, (filele 37-68 din dosar) reclamatul arată următoarele aspecte:

- lucrează de 22 de în Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Gorj, a pornit de jos fiind la început inspector, apoi șef de serviciu formare profesională și din 2011 director executiv;

- cunoaște toți colegii din toate punctele de vedere, niciodată nu a adus injurii vreunui coleg, niciodată nu a abuzat de funcția pe care o are, colegii pot confirma, întotdeauna îi tratează și îi consideră pe toți ca fiind colegi și niciodată nu a discutat de pe poziții de superioritate director-subaltern, iar în referatul nr. 2991/17.02.2017 înaintat comisiei de disciplină a trecut în revistă realități petrecute de-a lungul timpului, realități la care a luat parte nu numai acesta dar și colegii acestuia.

Reclamatul precizează faptul că petenta nu-și îndeplinește atribuțiile, sunt plângeri din partea clienților atât angajatori cât și șomeri și a pus instituția într-o lumină proastă prin comportamentul său neprofesionist.

A ținut cont de nenumăratele nemulțumiri ale clienților, atât angajatori cât și șomeri, care considerau că petenta este protejată, cât și ale colegilor care s-au simțit ofențați de afirmațiile făcute de petentă privind maniera acestora de prestare a activitatilor din fișa postului, reclamatul a aprobat ca petenta să lucreze împreună cu ceilalți colegi de la agenția locală, oferindu-i posibilitatea de a nu mai fi izolată și a vedea toți ce și cum lucrează fiecare, eliminându-se astfel eventualele bârfe privind încărcarea cu sarcini de serviciu, fiindu-i comunicată mutarea (anexa 7).

Petenta a sfidat în continuare șefii ierarhici și colegii de la Agenția Locală, a refuzat să se mute unde i s-a pregătit biroul, iar șeful agenției locale a întocmit referatul nr. 3618/ 23.02.2017 (Anexa 8). Petenta a plecat în concediu medical începând cu 01.03.2017, după care și-a efectuat concediul de odihnă aferent anului 2016, revenind la serviciu în data de 29.05.2017.

În data de 30.05.2017 a refuzat să primească Nota Internă nr. 9425/ 29.05.2017, cu toate că citația de la comisia de disciplină nu avea nimic de a face cu mutarea la biroul 8 (Anexa 9), iar ulterior șeful de agenție locală a întocmit Referatul nr. 10661/ AL/ 19.06.2017 (Anexa 10).

Referitor la petiția transmisă de petentă în data de 06.03.2017 la ANOFM, anexează răspunsul transmis de către ANOFM la speța invocată. (Anexa 11) (fila 68 din dosar).

În cazul petentei reclamatul menționează că persoanele care i-au ținut locul și-au îndeplinit cu o conștiințiozitate și o eficiență mult mai mare decât petenta sarcinile avute (ex: doamna pentru activitatea de informare și consiliere, emitere recomandări participare la cursuri)

Reclamatul susține că nu a avut și nu are nimic cu petenta, nu a agreat niciodată stările conflictuale, din contră, a intervenit oricând și oriunde pentru a aplana orice conflict, absolut toți colegii cunosc realitatea și comportamentul acesteia, este regretabil că după foarte multe seminarii, instruirii, deplasări în străinătate pe proiecte gen „Comunicare în Serviciul Public de Ocupare,, sub paravanul Statutului Funcționarului Public și a procedurilor anevoioase stau și se ascund unii funcționari publici care nu își merită statutul de funcționar public, dând apă la moară unei mari părți a cetățenilor din România care au o părere foarte proastă despre funcționarii publici.

Este regretabil ca petenta nu realizează ca în conformitate cu Legea 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, în calitate de funcționar public are nu numai drepturi ci și îndatoriri, printre care și respectarea normelor de conduită profesională și civică, aceasta fiind complet străină de acestea.

În anexă depune copii ale următoarelor documente: Referat nr.2991/DE/17.02.2018, înaintat Comisiei de disciplină a AJOFM Gorj (fila 42-44 din dosar), trei sesizări înaintate în anul 2012, de către o persoană nemulțumită de comportamentul petentei (fila 45-62 din dosar), o sesizare înaintată de către o altă persoană nemulțumită în anul 2014 (fila 63 din dosar) adresa nr. 3183/AL/21.02.2017, adresa Referat nr. 3618/AL/23.02.2017, Notă internă (fila 66 din dosar), referatul nr. 10661/AL/19.06.2017 (fila 67 din dosar), adresa răspuns 5781/CB15.06.2017.

Sușinerile domnului Bălă Marcel r3 șef serviciu al Agenției Locale pentru Ocuparea Forței de Muncă Gorj

14. Prin adresa nr. 3814 din 20.07.2017, (filele 71-73 din dosar) reclamatul arată următoarele aspecte:

- Afirmăția petentei cum că exercită presiuni asupra ei este nereală, deoarece mutarea acesteia s-a făcut în urma nemulțumirilor permanente ale acesteia privind condițiile improprie și a situației conflictuale create tot de aceasta cu privire la desfășurarea unor activități la nivelul ALOFM Tg-Jiu, cu scopul uniformizării sarcinilor de serviciu cu privire la unele activități din compartiment, o mai bună comunicare între colegi și eliminarea eventualelor discuții cu privire la încărcarea cu sarcini de serviciu a fiecărui funcționar public, fiind de fapt o mutare de pe un scaun pe altul, în cadrul aceleiași compartiment. Practic, **această mutare a fost acceptată**, petenta desfășurându-și activitatea de cca două săptămâni alături de colegile ei de compartiment cu aceleași atribuții pe fisa postului, constatându-se faptul că a fost o măsură bună întrucât au fost eliminate discuțiile generate de colegi cu privire la activitate (monitorizată prin indicatori la fiecare sfârșit de lună);

Dupa cum se observa din petitie un alt motiv ca nu se muta intr-un birou cu 6-7 persoane este ca **se lucreaza cu publicul, dar** aceasta nu realizeaza că AJOFM Gorj este o institutie publica care asta face, lucreaza numai cu publicul, nu cum ar vrea petenta sa stea degeaba inchisa intr-un birou si daca ar putea sa nu faca nici o activitate (sa se asigure bine confidențialitatea -prevăzută practic in toate activitatile desfasurate in cadrul AJOFM Gorj, conform procedurilor de lucru-la toti colegii).

- Referitor la faptul că a primit 14 bonuri de ordine în dimineața zilei de 29.05.2017, pentru a primi dosarele șomerilor beneficiari de Ordonata 36/2013, menționează faptul că, începând cu data de 29.05.2017 au fost disponibilizate 1000 de persoane din cadru CE Oltenia, 780 dintre acestea fiind cu domiciliul în Gorj. Având în vedere că toate aceste persoane concediate colectiv s-au prezentat cu dosarele de șomaj cam în același timp a angrenat în preluarea dosarelor și colegi din alte servicii nu numai petenta care a luat doar 14 dosare-dosare pe care trebuia să le opereze, nu cum **aceasta minte că nu** -conform fișei postului, atribuție asumată prin semnătură.

Menționează că cele 14 dosare pe care le-a primit și preluat, față de 400 preluate de colegi, au fost finalizate în luna iulie 2017, datorită faptului că nu au fost transmise listele cu salarii de la unitate, condiție pentru finalizarea acestora.

Prezintă o situație tabelară, (anexată, fila 73 din dosar) comparativă care demonstrează foarte clar ineficiența petentei față de ceilalți colegi și cu toate acestea tot aceasta este cea care reclamă că lucrează mult mai mult și mult mai bine decât ceilalți colegi.

În anexă depune planșe foto din biroul în care își desfășoară activitatea petenta și colegi ai acesteia, tabel cu situația activității desfășurată de petentă, fișe post (filele 79-138 din dosar), raport evaluare anii: 2016; 2015; 2014; 2013; 2012; 2011; 2010; 2009; 2008; 2007; 2006; 2005; 2004; 2003; (în fiecare an a obținut calificativul F.B)

V. Motivele de fapt și de drept

15. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

16. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților

fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

17. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

18. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

19. În ceea ce privește aspectele sesizate de petentă și anume, faptul că în ultimii 6 ani a fost hărțuită permanent de către r1, tocmai pentru:

- faptul că se afla într-un grad de rudenie și pentru faptul că nu a cedat avansurilor cu caracter sexual, punctul culminant fiind atunci când se afla în concediul medical din cauza unor probleme de sănătate în perioada 01.03.2017-30.04.2017, fiind constituite două comisii pentru sancționarea disciplinară a acesteia, și totodată s-a emis și o dispoziție de detașare la PL Motru aflat la o distanță de cca 45 de Km de orașul TG. Jiu,

- faptul că a desfășurat activitatea în condiții improprie precum și mutarea petentei într-un alt birou cu încă 6-7 persoane care lucrează permanent cu publicul,

- de 15 ani a desfășurat activitatea de consiliere profesională singură iar r3 a exercitat presiuni asupra acesteia și nu pentru prima dată prin faptul că, consilierea profesională necesită spațiu adecvat, conform legislației în vigoare, fiind o formă confidențială de a asigura sprijin persoanelor interesate, din documentele puse la dispoziția Consiliului de către părțile reclamate (existente la dosar), Colegiul director reține faptul că motivele care au stat la baza aspectelor sesizate de către petentă sunt refuzul acesteia de a îndeplini sarcinile primite de la superiori, motivând că i s-au repartizat în număr mai mare decât colegilor acesteia. Colegiul director reține din înscrisurile părților reclamate că au existat plângeri din partea clienților atât angajatori cât și șomeri împotriva petentei și a pus instituția într-o lumină proastă prin comportamentul neprofesionist. I s-a oferit posibilitatea de a nu mai fi izolată și a vedea toți ce și cum lucrează fiecare, eliminându-se astfel eventualele bârfe privind încărcarea cu sarcini de serviciu, prin mutarea acesteia împreună cu colegi de la agenția locală. Totodată, din înscrisurile de la dosar reiese faptul că petenta desfășoară activitatea într-unul dintre cele mai frumoase și elegante sedii de instituția publică din Tg-Jiu, județul Gorj și chiar între AJOFM-urile din țară, condițiile nefiind improprie așa cum a susținut aceasta.

20. Colegiul director reține din susținerile părților reclamate faptul că petenta efectua sarcinile neprofesionist și cu dificultate, motiv pentru care nu poate fi reținut ca și criteriu de discriminare *“legătura de afinitate cu r1, precum și faptul că nu a cedat avansurilor cu caracter sexual”*. Petenta considerând că i se atribuiă mai multe sarcini tocmai pentru faptul că există o legătură de afinitate cu r1, s-a făcut mutarea acesteia cu scopul uniformizării sarcinilor de serviciu cu privire la unele activități din compartiment, o mai bună comunicare între colegi și eliminarea eventualelor discuții cu privire la

încarcarea cu sarcini de serviciu a fiecărui funcționar public, fiind de fapt o mutare de pe un scaun pe altul, în cadrul aceluiași compartiment. Practic, **această mutare a fost acceptată**, desfășurându-și activitatea de cca două săptămâni alături de colegile de compartiment cu aceleași atribuții pe fișa postului, constatându-se faptul că a fost o măsură bună întrucât au fost eliminate discuțiile generate de colegi cu privire la activitate (monitorizată prin indicatori la fiecare sfârșit de lună).

21. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată.

22. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă (*legătură de afinitate; nu a cedat avansurilor cu caracter sexual*) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizei și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (mutarea la alt birou, condiții improprie de lucru, încarcarea cu sarcini de serviciu tocmai pentru faptul că exista o legătură de afinitate).

23. Colegiul director constată că aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și fapta sesizată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE

1. nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000, lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată conform art. 2 alin.1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. o copie a hotărârii se va transmite părților.
3. o copie a hotărârii se va transmite spre informare Departamentului Relații cu Autoritățile Publice și Societatea Civilă

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință :

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării 12.10.2018
Redactat și motivat de F.V., P.C.S.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu