



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 147
din 01.03.2017

Dosar nr.: 599/2016 conexasat cu dos. 600/2016, 605/2016, 609/2016, 610/2016, 611/2016, 612/2016, 613/2016

Petiția nr.: 5479/16.09.2016 conexasată cu petiția 5481/16.09.2016, 5505/19.09.2016, 5540/20.09.2016, 5541/20.09.2016, 5543/20.09.2016, 5544/20.09.2016, 5599/20.09.2016

Petenți: .., .., .., .., .., .., .., ..

Reclamat: Ministerul Afacerilor Interne

Obiect: dispozițiile ordinului nr. Ordinului nr. 140/2016 al M.A.I. privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. .., .

I.1.2. .

I.1.3. .., .;

I.1.4. .;

I.1.5. .;

I.1.6. .;

I.1.7. .;

I.1.8. ..

I.2. Numele și domiciliul reclamatului

I.2.1. Ministerul Afacerilor Interne

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. CNCD este sesizat de către petenți cu privire prevederile Ordinului nr. 140/2016 al M.A.I. privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne, Secțiunea a 3-a art. 6, alin . 4

SECȚIUNEA a 3-a

Condiții legale și criterii specifice de recrutare a candidaților pentru admiterea în instituțiile de învățământ

ART. 6

(4) Criteriile specifice pentru recrutarea candidaților prevăzuți la alin. (1) la examenele de admitere în instituțiile de învățământ, forma de învățământ cu frecvență, sunt următoarele:

a) să aibă înălțimea de minimum 1,70 m bărbații și 1,65 m femeile; candidații pentru instituțiile de formare a ofițerilor și agenților de poliție de frontieră pentru specializarea marină trebuie să aibă înălțimea de minimum 1,60 m;

III. Procedura de citare

3.1. 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 (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 11.10.2016 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

3.3. La audierile din data 11.10.2016 părțile au fost absente.

3.4. Urmare solicitării părții reclamate s-a procedat la acordarea unui nou termen, stabilit pentru data de 15.11.2016.

3.5. Părțile au fost absente. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petenților. Al doilea petent a formulat concluzii scrise comunicate părții reclamate.

3.6. Procedura legal îndeplinită.

Susținerile petenților

4.1.1. Prin ordinul de ministru publicat în Monitorul Oficial nr. 702 BIS din data de 09.09.2016, Ministrul Afacerilor Interne de la acea dată, a modificat limita de înălțime minimă pentru înscrierea la Academie de Poliție de la 160cm la 165 cm (comparativ cu anii precedenți), cu aplicare de la următoarea admitere, situație în care, după doi ani de pregătire pentru aceasta, petenții nu se mai încadrează.

4.1.2. Petenții apreciază că le este încălcat dreptul de a-și forma viitorul așa cum își doresc, asemenea colegilor lor care au avut șansa de a se încadra acestor schimbări în drept, faptele descrise se încadrează în prevederile art. 15 din OG 137/2000 (după caz, faptele se pot încadra și în alte articole ale ordonanței care prevăd contravenții).

4.1.3. Cu referire la art. 7 alin (4) lit. a) - încadrarea directă a polițiștilor – se precizează faptul că în lunile martie-mai a.c. s-a desfășurat o rundă de încadrări din sursă externă, unde criteriile de înălțime nu erau specificate ["neoficial", limita era de 165 cm pentru bărbați și 160 cm pentru femei - criterii identice cu cele de încadrare în cadrul Poliției din Spania (Guardia Civil)]. Dacă la runda anterioară de încadrări o persoană mai scundă, având înălțimea sub 170 cm, respectiv 165 cm a fost considerată aptă pentru a ocupa o funcție de polițist, iar acum, conform noilor dispoziții nu mai este considerată aptă, sunt de părere că se face o discriminare între candidații de la sesiunea anterioară de încadrări și cei de la sesiunea ce va urma în curând.

4.1.4. Dincolo de aspectele arătate mai sus, impunerea unei limite de înălțime pe considerentul că bărbații sub 170 cm și femeile sub 165 cm nu ar putea să exercite meseria de polițist datorită "deficitului" de înălțime nu se justifică, ținând cont că atât în Regatul Unit, cât și în Franța (din 2010) nu există o limită de înălțime pentru a lucra în poliție, aptitudinea sau inaptitudinea candidaților rezultând în urma unor teste fizice.

4.1.5. Având în vedere că în anul 2013, C.N.C.D. a sancționat MAI și IPJ Argeș pentru fapte discriminatorii pe criterii de înălțime, petentul solicită ca hotărârea luată să fie în concordanță cu dispozițiile Cartei Europene a Drepturilor Omului, Declarației Universale a Drepturilor Omului și Constituției României.

4.1.6. Prin concluziile scrise formulate se reiterează faptul că petenții, neîncadrându-se în Ordinul M.A.I. sunt excluși *ab initio* de la posibilitatea exercitării meseriei de polițist, neavând dreptul nici măcar să participe la probele de concurs organizate în vederea ocupării posturilor vacante.

4.1.7. O eventuală afirmație că munca polițistului (sau cea exercitată în cadrul altor structuri ale MAI) se desfășoară în condiții speciale (situații de luptă corp la corp, spre exemplu) și pentru a izbândi este imperios necesar ca înălțimea minimă a acestuia să fie 170 cm dacă este bărbat sau 165 cm dacă este femeie, nu este susținută. Polițiștilor din Marea Britanie (printre cei mai apreciați la nivel global) sau Franța (din anul 2010, pe motiv de discriminare) nu li se impun astfel de bareme de înălțime, aptitudinea de a fi polițist rezultând în urma unor teste fizice.

Sușinerile părții reclamate

4.2.1. În fapt, obiectul petițiilor formulate vizează existența unui presupus fapt/act de discriminare generat de instituirea, prin Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 140/2016, a condiției de înălțime minimă de 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei, ca și criteriu specific pentru recrutarea candidaților pentru admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor, precum și pentru candidații recrutați prin încadrare directă care intenționează să dobândească statutul de polițist în Ministerul Afacerilor Interne. În context, ne aflăm în prezența unor petiții care contestă impunerea unor condiții specifice prin dispoziții legale emise la nivelul Ministerului Afacerilor Interne (MAI).

4.2.2. M.A.I. invocă lipsa excepției procesuale active a petenților întrucât din conținutul petițiilor nu reiese calitatea în care semnatarii acestora au formulat asemenea sesizări. Astfel, nu rezultă din cuprinsul sesizărilor dacă petenții le-au formulat personal și în nume propriu - în calitate de persoane care se consideră discriminate - ori în calitate de reprezentanți ai unor persoane care se consideră discriminate sau ai unor organizații neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării, nefiind atașată nici o procură sau împuternicire în acest scop.

4.2.3. MAI susține că petițiile nu îndeplinesc condițiile prevăzute de Ordonanța Guvernului nr.137/2000 și de *Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor*. În vederea îndeplinirii acestei obligații, în *Procedura internă* s-a prevăzut la art. 11 lit. c)-e), că, printre mențiunile pe care trebuie să la cuprindă o petiție, trebuie să se regăsească și obiectul petiției, motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază aceasta, precum și dovezile pe care se sprijină fiecare capăt de cerere.

4.2.4. În acest context, MAI se găsește în situația de a răspunde în calitate de reclamat unor critici care din petițiile în cauză nu reies și pe care nu i se poate cere să le presupună, astfel că, în mod obiectiv se află în imposibilitatea de a-și formula punctul de vedere, solicitând CNCD să pună în vedere petenților să precizeze în ce calitate au formulat petițiile, urmând ca, dacă este cazul să arate care este numele persoanelor pe care le reprezintă și să depună împuternicirea aferentă, precum și să arate care sunt faptele sau actele de discriminare invocate, motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază petițiile și dovezile pe care se sprijină.

4.2.5. Mai mult, prevederile Ordonanței Guvernului nr.137/2000 prevăd la art. 20 că doar persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei considerate discriminare sau de la data luării la cunoștință a săvârșirii prezumtivei discriminări.

4.2.6. Reclamatul apreciază că *persoanele* în cauză invocă iluzoriu vătămarea unor drepturi prin efectul presupus discriminatoriu al unei dispoziții cuprinse într-un act administrativ cu caracter normativ, însă, din actele dosarelor, nu rezultă o încălcare de către autoritatea competentă a unui drept prevăzut în favoarea lor, pe baza unui criteriu interzis, cel puțin de natură a prezuma săvârșirea unei discriminări directe sau indirecte. În cauza *Coleman versus Attridge Law* (cauza C-303/06), Curtea de Justiție a Uniunii Europene a arătat că, potrivit

principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise.

4.2.7. În ceea ce privește prezentarea situației de fapt care a generat instituirea criteriului specific referitor la înălțimea candidaților, precum și motivația care a condus la creșterea criteriului specific minim de înălțime prin Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 140/2016, se arată următoarele: Criteriul specific referitor la înălțimea a candidaților pentru admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor a fost stabilit succesiv de actele normative referitoare la *activitatea de management resurse umane în unitățile Ministerului Afacerilor Interne*. Astfel, prin Ordinul ministrului de interne nr. S/760/1998, criteriul de înălțime a fost stabilit la minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei, fiind menținut și în actele normative ulterioare, menționate mai sus.

4.2.8. În perioada 2013-2014, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a pronunțat hotărârile nr. 675/20.11.2013 și nr. 83/29.01.2014, prin care s-a reținut faptul că impunerea criteriului de înălțime candidaților la examenele de admitere în instituțiile de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne constituie discriminare potrivit dispozițiilor art. 2 alin. (3), art. 11 alin. (1) și (2) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000.

4.2.9. Prin sentința civilă nr. 2956/04.11.2014 (pronunțată în dosarul nr.2040/2/2014), Curtea de Apel București - Secția a VII-a Contencios Administrativ și Fiscal a reținut că acest criteriu (de înălțime - n.n.) este impus în mod obiectiv de natura activităților pe care le presupune statutul de cadru operativ al MAI. De asemenea, această instanță de judecată a considerat că „*înălțimea minimă cerută de MAI nu poate fi apreciată drept un criteriu discriminatoriu în sensul art.2 alin.(3) din Ordonanța Guvernului nr.137/2000, întrucât simpla existență a unui criteriu - chiar și aparent neutru - nu poate avea efect discriminatoriu decât în relație cu unul din criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) din actul normativ susmenționat*”.

4.2.10. Criteriul specific referitor la înălțimea candidaților la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante de polițist prin încadrare directă (*sursă externă*) a fost stabilit prin Ordinul ministrului de interne nr. S/760/1998, respectiv minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei.

4.2.11. Până în anul 2016, actele normative anterioare (Ordinul ministrului de interne nr.330/2002, Ordinul ministrului administrației și internelor nr.300/2004, Ordinul ministrului internelor și reformei administrative nr.665/2008) **nu au mai stabilit un criteriu de înălțime** pentru candidații la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante de polițist prin încadrare directă (*sursă externă*).

4.2.12. În anul 2016 Ministerul Afacerilor Interne a înregistrat consecințele unui deficit semnificativ de resurse umane (început în urmă cu 5 ani), determinat, pe de o parte, de *reducerile cheltuielilor de personal* impuse pentru anul 2011, ca urmare a adoptării Legii bugetului de stat pentru anul 2011, când numărul de indicatori în finanțare a fost redus cu 10.000 față de anul 2010 iar, pe de altă parte, de *ieșirile din sistem* în condițiile aplicării legislației pensiilor militare. În acest context, ținând seama de faptul că deficitul de personal nu putea fi acoperit doar prin încadrarea la termen a promoțiilor de agenți și ofițeri de poliție, precum și de faptul că nici măsura privind mărirea cifrelor de școlarizare nu avea un efect imediat, resursele umane provenite în aceste condiții din instituțiile de învățământ ale MAI devenind disponibile, în timp, peste 2, 3, 4 sau 5 ani, de la absolvirea cursurilor, Ministerul Afacerilor Interne a luat măsuri pentru crearea unui cadru juridic adecvat, care să constituie o soluție pentru acoperirea necesarului de personal.

4.2.13. Astfel, pentru reducerea deficitului de polițiști în structurile MAI, au fost identificate măsuri care au vizat, printre altele, posibilitatea ocupării, prin concurs sau examen, a funcțiilor de polițist cu personal recrutat prin încadrare directă, care are studiile corespunzătoare cerințelor postului și îndeplinește condițiile legale și criteriile specifice de recrutare.

4.2.14. În aceste condiții, pentru aplicarea unui tratament unitar față de candidații la examenele de admitere în instituțiile de învățământ ale MAI, a fost introdus, prin Ordinul ministrului afacerilor interne nr.9/2016, criteriul specific de înălțime minimum 1,65 m pentru bărbați și 1,60 m pentru femei, cu excepția candidaților pentru posturi de ofițeri și agenți de poliție de frontieră pentru specializarea marină, care trebuie să aibă înălțimea de minimum 1,60 m, pentru candidații recrutați prin încadrare directă (*sursă externă*) care intenționau să dobândească statutul de polițist sau cadru militar în MAI.

4.2.15. Având în vedere faptul că, în general, vacanța posturilor se înregistrează în structuri care stau la baza sistemului de ordine și siguranță publică (Poliția Română, Poliția de Frontieră Română, Inspectoratul General pentru Imigrări), s-a impus **reevaluarea** criteriului specific de înălțime atât pentru candidații pentru admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor, precum și pentru candidații recrutați prin încadrare directă care intenționează să dobândească statutul de polițist în MAI.

4.2.16. Demersul de reevaluare a avut la bază atât **criterii funcționale** (respectiv aptitudinea de utilizare a unor aparate/utilaje și echipamente din dotare - ex. pentru a ajunge la pedala de accelerație a autospecialei de intervenție, pentru a utiliza fără sprijin aparatura de la bordul navelor din dotarea instituției etc.), cât și **criterii perceptiv** (înălțimea, raportată la înălțimea medie a populației dintr-o anumită zonă/arie geografică, la o anumită dată, poate constitui un avantaj deoarece simbolizează putere, dominare și forță fizică și, astfel, poate conduce la descreșterea/scăderea unei potențiale situații conflictuale cu agresorii).

4.2.17. Trebuie remarcat și faptul că, după creșterea cerinței referitoare la înălțimea minimă, **numărul de candidați nu s-a redus în mod semnificativ**, ceea ce o determină pe partea reclamată să concluzioneze că bazinul de recrutare a candidaților care doresc să urmeze o carieră în MAI și au o înălțime de cel puțin 1,70 m bărbații, respectiv 1,65 m femeile, **este necesar**.

4.2.18. Se mai susține că instituirea unui criteriu de înălțime pentru recrutarea candidaților pentru admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor, precum și pentru candidații recrutați prin încadrare directă care intenționează să dobândească statutul de polițist/cadru militar în MAI este necesară și din perspectiva faptului că statutele profesionale aplicabile celor două categorii de personal permit modificarea raporturilor de serviciu, spre exemplu prin mutare, în orice structură a Ministerului Afacerilor Interne, condiția impusă polițiștilor/cadrelor militare fiind aceea de a îndeplini cerințele de ocupare prevăzute în fișele posturilor. Mai exact, un polițist încadrat în structura de logistică, prin mutare, poate să ocupe o funcție prevăzută într-o structură de ordine publică dacă îndeplinește condiția menționată anterior.

4.2.19. În context, cu privire la justificarea impunerii criteriului de înălțime în considerarea **specificului activității polițiștilor, raportat la atribuțiile prevăzute de lege pentru minister. Poliția Română, Poliția de Frontieră și Inspectoratul General pentru Imigrări**, se evidențiază faptul că MAI și principalele structuri din subordine în care sunt încadrați polițiști, exercită atribuții concrete în domeniul ordinii și siguranței publice care presupun interacțiuni directe cu persoane, inclusiv cu cele care comit fapte antisociale ce necesită abordări și măsuri coercitive speciale și diferite.

4.2.20. Practic se pot aduce în discuție **factori de risc** în interacțiunea polițist - persoană care comite fapte antisociale, acte de violență, conflicte spontane, distrugeri de bunuri, acțiuni violente săvârșite asupra polițiștilor sau asupra altor persoane, evadări, auto-agresiuni ale persoanelor aflate în custodia poliției (reținute sau arestate) etc.

4.2.21. În ceea ce privește polițiștii, trebuie avut în vedere faptul că nivelul de expunere la riscuri, în cazul acestora, este printre cele mai mari în peisajul ocupațional din România. Trebuie avuți în vedere și interacțiunea care se referă la relația *polițist - persoane care comit fapte antisociale*, nu doar în momentele de **interacțiune pozitivă** dar și momentele de **interacțiune negativă**.

4.2.22. Practic, discuția are în vedere conturarea necesității utilizării criteriului înălțimii, raportat la activitățile/atribuțiile specifice sistemului poliției, având în vedere și necesitatea controlului/diminuării riscurilor specifice serviciului, în interacțiunea polițist - persoane aflate în custodia poliției. **Relevante sunt și atribuțiile de serviciu pentru atingerea scopului**, respectiv tipul unității MAI și natura activităților (spre exemplu, cele desfășurate în centre de reținere și arestare preventivă, cele circumscrise combaterii criminalității organizate, menținerii ordinii publice etc.), tipul postului încadrat și cerințele acestuia, instrumente/mijloace utilizate (echipament de protecție sau alte echipamente, armamentul letal și non-letal din dotare, alte instrumente, precum cele de imobilizare), cumul de atribuții (ex. dacă și alte categorii de angajați sunt utilizați în misiuni operative). Ponderea cea mai mare a activităților revine unităților MAI implicate în *acțiunea în prima linie*. În cazul acestora, la nivel național, rolul cel mai mare îl au unitățile operative, implicate în tot ceea ce ține de exercitarea atribuțiilor în **domeniul ordinii, siguranței publice și securității naționale**.

4.2.23. Criteriile de selecție utilizate pentru încadrarea posturilor operative au în vedere, în principal, abilitățile fizice și de relaționare. În cazul abilităților de relaționare, acestea sunt necesare în interacțiunea cu persoanele care săvârșesc fapte antisociale. Abilitățile fizice sunt necesare pe fondul uzurii fizice (program de lucru prelungit), dar și pe fondul riscurilor, punându-se accent în afara indicilor de evaluare a rezistenței/permanenței fizice, și pe elemente de pregătire în proceduri de atac/autoapărare, individuale sau de grup. Se apreciază că abilitățile fizice sunt esențiale, iar o pregătire fizică continuă este dezirabilă în ceea ce privește personalul sectorului operativ și nu numai.

4.2.24. În acest sens, există studii care asociază o creștere a performanței fizice, raportată la anumite criterii, printre care și înălțimea, pe fondul dimensiuni mărite a capacității pulmonare. Există studii care raportează o îmbunătățire a performanțelor sportive pentru proba de alergare în corelare cu înălțimea. În situații de criză, din observațiile practice și *lessons learned*, s-a putut observa faptul că în cazul unor revolte sau manifestații violente, într-o confruntare directă, persoanele mai mici de înălțime/cu o constituție fizică firavă sunt, de regulă, vizate primele în atac.

4.2.26. Neîndeplinirea criteriului de înălțime este relevantă în ceea ce privește ținuta, special cea de protecție, dar și tehnicile de intervenție (tehnica imobilizării). Polițiștii cu o înălțime redusă sunt dezavantajați atât fizic cât și psihologic, în cazul unui atac, întrucât ar putea fi considerați veriga slabă.

4.2.27. În context, analizând raționamentul indus se preconizează o amplificare a riscului profesional prin expunerea unui polițist la factori de natură a pune viața sa sau a altora în pericol direct (prin imposibilitatea spre exemplu a unui polițist de o anumită înălțime de a utiliza un vehicul, un echipament de protecție, o armă punând în pericol astfel și viața colegilor săi), care constituie un criteriu obiectiv, justificabil prin impunerea condiției de înălțime. Orice măsuri în compensare ar putea fi instituite la nivelul MAI pentru a acoperi în mod superficial

„deficitul de înălțime” reprezintă eforturi insurmontabile pentru acomodarea acelei persoane la un mediu în care aceste standarde sunt uzitate.

4.2.28. În general, intervențiile în vederea menținerii ordinii și siguranței publice se realizează cu personal special pregătit, a cărui excelență în performanța fizică este o constantă. Personalul operativ, altul decât cel din grupele de intervenție, este pus în situația de a reacționa și în cazul unor **conflicte spontane**, fără o amploare numerică mare în care intervenția promptă poate salva vieți (ex. conflict între două sau mai multe persoane, între doi sau mai mulți reținuți/arestați, în care intervine un polițist/supraveghetor pentru că în lipsa intervenției viața persoanelor/persoanelor din custodie ar fi pusă în pericol). Prin urmare, se apreciază că nu se poate pune problema tratării separate a unor structuri operative prin utilizarea unui sistem de dublu standard, astfel încât doar în cazul unor angajați din operativ să fie utilizat un criteriu, iar în cazul celorlalți nu.

4.2.29. Conform legislației actuale, orice polițist poate ocupa, cu îndeplinirea condițiilor de numire, o altă funcție vacantă. Acest lucru înseamnă că un polițist încadrat în structura de resurse umane/financiar/juridic se poate, spre exemplu, muta într-o altă unitate, pe o funcție de polițist operativ. Utilizarea unui criteriu (spre exemplu înălțimea doar pentru sectorul operativ) poate genera limitări în ceea ce privește evoluția profesională.

4.2.30. Problematika înălțimii este abordată și ca un simbol non-verbal al dominanței. Se poate aprecia că, în contextul existenței unor tensiuni, escaladarea acestora poate fi diminuată prin forța inspirată de influența prezenței unei persoane înalte (polițist, jandarm etc).

4.2.31. Comparativ, o analiză a inventarului practicii altor state în privința criteriului de înălțime aplicabil personalului care încadrează forțele de ordine din statele membre ale Uniunii Europene (bazată de date obținute de la nivelul autorităților competente din aceste state) a relevat următoarele: Mai mult de 50% dintre statele membre ale Uniunii Europene au criteriul de înălțime minimă obligatorie pentru polițiști. În tabel sunt prezentate anumite țări europene și criteriile minime de înălțime pentru bărbați și femei.

Țară *	Înălțime minimă - cm	
	Bărbați	Femei
Austria	168	163
Belgia	152	152
Bulgaria	168	160
Cipru	165	160
Republica Cehă	-	-
Danemarca	-	-
Germania	164	162
Estonia	-	-
Finlanda	-	-
Franța	160	160
Grecia	170	170
Ungaria	165	160
Islanda	-	-
Irlanda	-	-
Italia	165	161
Letonia	-	-
Lituania	-	-
Luxemburg	-	-

Malta	170	160
Olanda	-	-
Norvegia	-	-
Polonia	165	160
Portugalia	165	160
România	170	165
Serbia	170	163
Slovacia	-	-
Slovenia	-	-
Spania	165	160
Suedia	-	-
Elveția	167	157
Turcia	167	165
Marea Britanie	-	-

4.2.32. În Bulgaria, Spania și Italia sunt stabilite standarde minime de înălțime conform corpurilor profesionale. Astfel, ofițerii trebuie să fie mai înalți decât subofițerii/agenții. În Franța, pentru jandarmerie, înălțimea minimă este de 170 cm, iar pentru poliție este de 160 cm. Germania are o situație specială: 5 state federale (31,2%) nu au criteriul de înălțime minimă, 7 state federale (43,8%) au același standard de înălțime pentru bărbați și femei, iar 4 state federale (25%) au stabilită înălțimea minimă în funcție de criteriul gen. Persoanele care doresc să ocupe un post pentru Garda Elvețiană de la Vatican trebuie să aibă minimum 178 cm.

4.2.33. În Belgia, Franța și Grecia nu sunt prevăzute diferențe de înălțime între bărbați și femei privind standardele minime de înălțime (de exemplu, pentru Grecia bărbații și femeile trebuie să aibă minimum 170 cm). În alte țări însă, diferențele între femei și bărbați pornesc de la 2 cm (Turcia - femei minimum 165 cm, bărbați minimum 167 cm) și ajung la 10 cm (Elveția - femei minimum 157 cm, bărbați minimum 167 cm). În majoritatea țărilor, diferența de înălțime dintre femei și bărbați, pentru a deveni polițist, este de 5 cm: Austria, Cipru, Polonia, Portugalia, România, Spania și Ungaria.

4.2.34. De menționat este și studiul cu privire la evoluția staturii indivizilor în ultimii 30 de ani în România, efectuat în anul 2010 de *Institutul de Cercetări Antropologice Francisc Rainer* din București pe un eșantion de 4.000 de români, potrivit căruia, în 1980, înălțimea medie a unui bărbat era de 167 cm, iar în 2010 era de 173 cm. Femeile au crescut și ele. În urmă cu trei decenii, înălțimea medie a femeilor era de 158 cm, iar în 2010 de 164 cm.

4.2.35. Având în vedere aceste aspecte, prin Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 140/2016, criteriul specific de înălțime pentru candidații la admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor, precum și pentru candidații recrutați prin încadrare directă care intenționează să dobândească statutul de polițist în MAI, a fost stabilit la minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei.

4.2.36. În ceea ce privește necesitatea impunerii criteriului de înălțime pentru candidații la admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor, precum și pentru candidații recrutați prin încadrare directă care intenționează să dobândească statutul de polițist în MAI, în continuarea argumentelor referitoare la specificul activității generat de atribuțiile legale care justifică în mod obiectiv stabilirea anumitor condiții specifice/ocupaționale.

4.2.37. Conform art. 10 alin. (5) din același act normativ, recrutarea și selecționarea candidaților pentru admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor, precum și a candidaților care intenționează

să dobândească statutul de polițist în MAI prin încadrare directă se realizează potrivit normelor stabilite prin ordin al ministrului afacerilor interne.

4.2.38. La nivel intern, alin. (1) al art. 1 din Anexa nr. 2 la Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 140/2016 prevede faptul că *recrutarea pentru admiterea în instituțiile de învățământ are drept scop identificarea și atragerea candidaților care corespund condițiilor legale și criteriilor specifice în vederea formării profesionale inițiale a polițiștilor*, iar alin. (4) al aceluiași articol prevede faptul că *recrutarea în vederea încadrării directe are drept scop identificarea și atragerea persoanelor care îndeplinesc condițiile legale, criteriile specifice și cerințele pentru ocuparea posturilor vacante*.

4.2.39. Astfel, în ceea ce privește criteriile specifice, pentru aceste modalități de recrutare, art. 6 alin. (4) lit. a) și art. 7 alin. (4) lit. a) din Anexa nr. 2 la Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 140/2016, prevăd înălțimea de minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei, cu excepția candidaților pentru instituțiile de formare a ofițerilor și agenților de poliție de frontieră pentru specializarea marină, care trebuie să aibă înălțimea de minimum 1,60 m și a candidaților recrutați în vederea încadrării directe pe posturi didactice, posturi prevăzute cu specialități medicale, precum și sportivii de performanță.

4.2.40. Necesitatea îndeplinirii unor criterii specifice este justificată obiectiv de faptul că acestea oferă un minimum de garanții în ceea ce privește îndeplinirea de către polițiști la nivel corespunzător a misiunilor operative. Evaluarea potențialilor angajați este la latitudinea angajatorului, acesta fiind în măsură să evalueze aptitudinile, calificările și rezultatele profesionale, pentru a permite accesul la un post.

4.2.41. Criteriile de admitere sunt utilizate având în vedere și parcursul profesional ulterior al unui candidat declarat admis, astfel cum este acesta reglementat de dispozițiile statutare și actele normative subsecvente incidente domeniului de referință.

4.2.42. Potrivit prevederilor art. 2 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, *sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare*.

4.2.43. Cu privire la acest aspect, *Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă* prevede în cuprinsul considerentului nr.18 din preambul faptul că aceasta „*«« poate avea ca efect constrângerea forțelor armate, a serviciilor de poliție, a penitenciarelor sau a forțelor de securitate să angajeze sau să mențină în funcție persoanele care nu posedă capacitățile necesare pentru a îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestor servicii» a) să fie aptă din punct de vedere medical, fizic și psihologic; b) să nu aibă antecedente penale sau să nu fie în curs de urmărire penală ori de judecată pentru săvârșirea de infracțiuni; c) să aibă un comportament corespunzător principiilor care guvernează profesia de polițist*»

4.2.44. La art. 4 alin. (1) al *Directivei 2000/78/CE* se prevede faptul că „*fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia,*

caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională."

4.2.45. Prin urmare, raportat la situația supusă analizei, stabilirea unui criteriu specific referitor la înălțimea minimă a candidaților pentru admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor, precum și a candidaților recrutați prin încadrare directă care intenționează să dobândească statutul de polițist în MAI, a fost impusă, pe de o parte de rațiuni ce țin de aptitudinile fizice pe care trebuie să le posede aceștia în considerarea activităților profesionale specifice pe care le pot presta după încadrare, pe parcursul carierei profesionale, iar pe de altă parte, tocmai pentru a nu institui un tratament diferențiat al acestora față de candidații la examenele de admitere la instituțiile de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne.

4.2.46. Se precizează faptul că legitimitatea și proporționalitatea instituirii criteriului privind înălțimea se reflectă în necesitatea creării la nivelul MAI a unui corp profesional care să asigure calificările specifice competențelor și atribuțiilor ministerului, având în vedere activitatea de bază a structurilor operative ale acestuia, respectiv misiuni în domeniul asigurării ordinii publice și combaterii infracțiunilor, caracterizate prin măsuri de răspuns la fenomenele sociale negative (menționăm spre exemplificare măsurile necesare pentru stoparea actelor de violență îndreptate atât împotriva personalului operativ al MAI, cât și pentru aplanarea conflictelor violente, în general prin intervenții imediate, în forță, care să asigure imobilizarea persoanelor suspecte, încătușarea și conducerea lor la sediul unităților de poliție, prinderea persoanelor urmărite sau cercetarea infracțiunilor comise cu violență sau de către persoane cunoscute cu comportament violent, restabilirea ordinii și liniștii publice, asigurarea climatului de ordine și liniște publică cu ocazia unor manifestații de amploare în condițiile dispozițiilor legale invocate la pct. III subpct. 2 din prezenta corespondență). Din această perspectivă, personalul încadrat în structurile MAI trebuie să facă față provocărilor și condițiilor extreme care caracterizează munca operativă, de acest lucru depinzând, în bună măsură, capacitatea ministerului de a menține caracterul operațional permanent al serviciului public polițienesc.

4.2.47. Un alt considerent avut în vedere în stabilirea criteriului de înălțime îl reprezintă necesitatea îmbunătățirii percepției cetățenilor cu privire la imaginea, atitudinea și aspectul personalului Ministerului Afacerilor Interne.

4.2.48. Însăși Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, la art. 5 precizează că diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională. Sunt evidențiate în plus, și dispozițiile art. 11 alin. (4) din același act normativ.

4.2.49. Cu privire la instituirea criteriului specific de înălțime diferențiat între bărbați și femei, menționează faptul că acesta a fost stabilit cu luarea în considerare a particularităților, calităților și capacităților motrice specifice genului. Impunerea criteriului specific de înălțime pentru recrutarea candidaților la examenele de admitere în instituții de învățământ ale MAI sau în vederea încadrării directe ca polițist reprezintă o condiție ocupațională bazată pe bună-credință (bona fide occupational requirement).

4.2.50. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate" (a se vedea cauza Stubbings și alții v. Marea Britanie). În același sens, CEDO a arătat că „domeniul de aplicare al marginii

de apreciere va varia în funcție de circumstanțe, de subiectul în discuție și de context (cauza Lithgow v. Marea Britanie, cauza Rassmussen v. Danemarca, cauza Inze v. Austria). Bunăoară, în contextul diferențelor pe bază de sex, rasă, religie, legitimitate (nașterea copilului în afara căsătoriei) sau orientare sexuală, margea de apreciere a statelor este redusă (a se vedea cauza Abdulaziz v. Marea Britanie, cauza Schuler-Zraggem v. Elveția, cauza Burghartz v. Elveția, cauza Petrovic v. Austria, cauza Africanilor Est Asiatici v. Marea Britanie, cauza Cipru v. Turcia, cauza Nachova v. Bulgaria, cauza D.H. și alții v. Republica Cehă, cauza Gaygusuz v. Austria).

4.2.51. Reținând definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art. 2 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, se apreciază că se impune a se stabili dacă sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 în legătură cu petiția celor nouă persoane.

4.2.52. Pentru ca o eventuală conduită a MAI să fie calificată drept act/faptă de discriminare, aceasta trebuie să îndeplinească, cumulativ, mai multe condiții: - existența unui tratament diferențiat, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință. În cazul de față există un tratament diferit prin impunerea condiției de înălțime; - existența unui criteriu de discriminare [potrivit art. 2 alin. (1) din OG nr.137/2000]. Raportat la obiectul petițiilor, potențialul criteriu de discriminare identificat pe baza căruia s-ar supune persoanele vizate unui tratament diferențiat care să genereze o eventuală răspundere pentru încălcarea principiului egalității/nediscriminării pare a fi cel referitor la apartenența la o categorie defavorizată.

4.2.53. Potrivit prevederilor art. 4 din OG nr. 137/2000, „categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare”.

4.2.54. Apartenența la categoria defavorizată reprezintă consecința faptului că persoanele din această categorie nu beneficiază de un anumit drept sau nu pot efectua anumite acte spre deosebire de majoritatea persoanelor, ceea ce nu este și cazul de față. Principiul nediscriminării presupune aplicarea unui tratament egal tuturor indivizilor care sunt egali în drepturi.

4.2.55. Petițiile examinate nu vizează un act material, ci faptul că o anumită prevedere legală (cuprinsă în Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 140/2016) ar crea o stare de discriminare.

- tratamentul să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare. Având în vedere explicațiile menționate anterior la pct. III și IV, apreciază că această condiție nu se mai impune a fi detaliată:

- tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege. Având în vedere aspectele prezentate anterior, rezultă în mod clar că în acest caz nu se urmărește afectarea unui anumit drept care ar putea fi invocat de persoanele în cauză.

4.2.56. Având în vedere aceste aspecte, partea reclamată apreciază că nu sunt întrunite condițiile pentru ca dispozițiile invocate să se încadreze în prevederile OG nr.137/2000, astfel încât conduita Ministerului Afacerilor Interne să fie considerată discriminatorie.

V. Motivele de fapt și de drept.

În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține din petiție faptul că petenții sunt împiedicați să se

înscris la Academia de Poliție, respectiv să urmeze cariera de polițist, datorită criteriului de înălțime instituit prin Ordinul Ministrului Afacerilor Interne nr. 140/2016.

5.2. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția lipsei calității procesuale active, excepție invocată în cauză de către partea reclamată. **În drept**, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției” Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate.

5.3. *Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor* are următoarele prevederi privind calitatea procesuală activă: „Art. 5. Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa. [...]Art. 7(1) Persoana interesată este fie persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) ori alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare.

5.4. În consecință Colegiul director urmează a respinge excepția invocată motivat de faptul petenții nu se mai puteau înscrie la Academia de Poliție, prin faptul că nu mai îndeplineau condițiile impuse pentru participarea la concurs. Petenta M.A., prin petiția formulată învederează faptul că s-a pregătit timp de doi ani pentru admiterea la Academia de Poliție, însă în prezent datorită ordinului apreciat ca discriminatoriu nu se mai încadrează.

5.5. De altfel, în temeiul prevederilor Ordinului nr. 144 din 11 aprilie 2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, respectiv ale articolului art. 66, alin. 2, în ședință de Colegiu director, s-a decis conexarea dosarelor, întrucât obiectul și cauza au între ele o strânsă legătură.

5.6. Colegiul director urmează a respinge și excepția lipsei de obiect a petiției având în vedere cele reclamate de către petenți, respectiv prevederile Ordinului Ministrului Afacerilor Interne nr. 140/2016.

5.8. În drept, raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.3 din OG nr.137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Astfel, articolul în speță dispune că „Sunt discriminatorii potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin(1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

Astfel se poate considera discriminare indirectă:

- o diferențiere (dezavantajare)
- care rezultă dintr-o practică aparent neutră
- care atinge un drept
- fără o justificare obiectivă.

5.7. Cu privire la diferențiere se reține faptul că, de-a lungul timpului au existat diferite prevederi cu privire la criteriul de înălțime. Au fost perioade în care limita de înălțime minimă a fost 1,65 m pentru bărbați și 1,60 m pentru femei, precum și perioade în care limita a fost majorată, ajungându-se la 1,70 m pentru bărbați, respectiv 1,65 m pentru femei. De asemenea, de-a lungul timpului, respectiv atunci când cerința minimă era de 1,70 m pentru bărbați, respectiv 1,65 m pentru femei au fost posibile anumite derogări, putând fi încadrate în poliție și persoane care nu aveau înălțimea necesară. În aceste condiții se observă că au

existat diferențieri, în unele perioade putând accede pentru meseria de polițist și persoane cu înălțimea minimă a fost 1,65 m pentru bărbați și 1,60 m pentru femei.

5.8. Practica apare ca fiind aparent neutră însă este de natură a atinge un drept, respectiv dreptul de a se prezenta la probele de concurs și de a urma cariera de polițist, drept pe care aceleași persoane l-au avut cu cinci luni anterior apariției ordinului apreciat ca discriminatoriu. Colegiul observă că în prezenta speță, a fost adoptată o regulă aparent neutră, care în fapt a produs un dezavantaj pentru persoanele care doresc să urmeze cariera de polițist.

5.9. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2 alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu ce poate fi reținut conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director constată că la baza tratamentului diferențiat invocat stă criteriul de înălțime, petenții aflându-se într-o poziție de inegalitate față de alte persoane care au putut urma cariera de polițist.

5.10. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit.

5.11. Cu privire la scopul legitim, Colegiul director reține faptul că acesta există, fiind vorba de performanță, Poliția Română reprezentând instituția specializată a statului, care exercită atribuții privind apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor, respectarea ordinii și liniștii publice, în condițiile legii.

5.12. Colegiul director aplică prevederile **art. 20 alin. 6 al OG.137/2000**, conform căruia *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”*. **Diferențierea** în situația **discriminării indirecte**, poate fi **justificată obiectiv**. Justificarea obiectivă include existența unui **scop legitim**, atins prin **metode adecvate și necesare**.

5.13. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, CEDO a enunțat următoarele principii:

- Convenția nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalități factice, justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză.
- Prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă, art.14 din Convenție nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalități factice, în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză, poate fi discriminatorie acea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod specific acel grup, o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (**DH și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).
- Justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit, în cazul

tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă. (**DH și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

5.14. În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat, dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

5.15. În analiza aspectelor sesizate, având în vedere și faptul că absolvenții Academiei de Poliție urmează a fi încadrați în structura Ministerului de Interne după finalizarea studiilor, Colegiul ia act de faptul că Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, precum și Directiva 2002/73/CE de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, în Art. 4, respectiv Art. 2 alin.6 dispun că Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, „că o diferență de tratament care se bazează pe o caracteristică legată de origine rasială sau etnică, religie sau convingere, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală, respectiv sex **ori înălțime (n.n.)** nu constituie discriminare când, dată fiind natura activităților profesionale specifice în cauză sau contextul în care sunt desfășurate, o asemenea caracteristică constituie o cerință profesională veritabilă și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”. Din materialul supus analizei, impunerea condiției de înălțime nu este justificată obiectiv atât pentru sectorul operativ cât și pentru grupul de intervenție, ca atare criteriul de înălțime nu reprezintă o cerință veritabilă în acest caz.

5.16. Criteriile obiective, atât pentru sectorul operativ cât și pentru grupele de intervenție ar trebui să conștie în aptitudini, abilități și competențe speciale și absolut necesare în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

5.17. Cu privire la criteriile funcționale, măsura impusă nu este în mod necesar și una adecvată. Se rețin susținerile părții reclamante care învederează faptul că există anumite utilaje și echipamente din dotare care pot fi utilizate doar de către anumite persoane care îndeplinesc anumite caracteristici fizice. Această apărare nu poate fi reținută în totalitate având în vedere diferențele existente, majoritatea polițiștilor fiind în măsură să le folosească fără nici un fel de dificultate.

5.18. Cu privire la criteriile perceptive, această apărare nu poate fi primită din mai multe considerente. Ceea ce conferă cu adevărat un avantaj major în potențiale situații conflictuale cu agresorii nu ține neapărat de o anumită postură de natură a simboliza putere, dominare și forță fizică. Acestea sunt date de o selecție riguroasă legată atât de departajarea prin probe fizice, special gândite, precum și printr-un echilibru fizic și emoțional, atât de important, în special în situațiile conflictuale.

5.19. Altfel spus, ar fi de preferat ca testarea fizică, în faza inițială, cât și pregătirea pe toată durata desfășurării activității, să constituie baza unei selecții riguroase a polițiștilor. **Probele fizice pot fi regândite de așa natură încât doar cei mai pregătiți dintre candidați să le poată surmonta.** Astfel, probele fizice vor face o diferențiere reală între persoanele care pot exercita cu succes o carieră în poliție.

5.20. În trecut aceeași atitudine a existat și față de femei. Datorită particularităților fizice s-a considerat că nu ar fi apte să desfășoare activitatea de polițist. În timp, prin faptul că au reușit să treacă cu succes de probele fizice și să se pregătească corespunzător s-a dovedit faptul că premisele de la care s-a pornit nu au rezistat. Cu siguranță, există mai mulți bărbați care desfășoară activitatea de polițist, însă departajarea a fost făcută de probele de examinare și pregătirea fizică iar nu pe baza criteriului de gen.

5.21. Există și în prezent o serie de polițiști, cu vechime, care nu corespund standardelor impuse prin Ordinul M.A.I. 140/2016. Cu toate acestea aceștia au putut fi pregătiți la Academia de Poliție și ulterior încadrați, desfășurându-și cu succes activitatea. De asemenea există polițiști care au fost încadrați direct și aceștia desfășurându-și activitatea în cadrul poliției și în prezent.

5.22. Practic petenții se compară cu aceștia, fiind nevoie de trecerea unui anumit interval de timp și crearea unor breșe pentru a accede în sistemul de ordine publică. În cele din urmă, stabilirea unui cadru fix minimal, de 1,65 m pentru bărbați și 1,60 pentru femei **nu ar fi de natură a duce la scăderea autorității polițistului** atâta timp cât departajarea s-a făcut prin trecerea unor probe fizice adecvate tipului de activitate și potențialelor riscuri la care ar fi supuși în activitatea desfășurată. **Aceste aptitudini fizice însoțite de un excelent echilibru emoțional ar duce la selecția celor mai buni dintre candidați.**

5.23. Atât petenții cât și partea reclamată fac referiri la prevederi legale aplicabile în alte state europene. Există țări în care nu există nici un fel de criterii minime: Marea Britanie, Irlanda, Suedia, Danemarca etc. Există alte state europene care impun limite minime de înălțime mai mici decât cele din România: Belgia, Franța, Italia, Ungaria, Spania, Elveția, Turcia, Polonia Cipru și Bulgaria. Din datele furnizate de către partea reclamată există doar trei state care au în prezent limita de înălțime similară cu cea din România, respectiv Grecia, Malta și Serbia.

5.24. Așadar condiția minimă de înălțime de 165 pentru bărbați și 160 pentru femei s-ar încadra în media impusă de forțele de poliție europene. De asemenea criteriul de înălțime nu ar fi natură a impieta asupra participării polițiștilor români în cadru organismelor internaționale: Europol, Interpol.

5.25. Cu privire la reglementările existente în Franța, **Înalta Autoritate de luptă împotriva discriminării și pentru egalitate** s-a sesizat din oficiu în luna aprilie 2008 cu privire la examinarea, conform principiului non discriminării, a cerinței de înălțime minimă de 1,60 m prevăzută de art. 1 din vechiul decret din 13.05.2005, privitor la aptitudinea fizică cerută candidaților pentru postul de comisar de poliție, locotenent de poliție sau agent de poliție, din cadrul poliției naționale, **a fost abrogat prin decretul din data de 2 august 2010** (nn JORF n°0183 din 10.08.2010) . „Aptitudinea fizică a unui candidat nu ar mai putea depinde de cerința unei înălțimi minime, fixată *in abstracto*, lipsită de legătura manifestată în raport de natura funcției ocupate, cu atât mai mult cu cât candidații pentru ocuparea postului de comisar de poliție, locotenent de poliție și agent ar trebui să treacă probe fizice și sportive. Ori, **astfel de probe de aptitudine ar trebui să fie singurele în măsură a aprecia asupra capacităților fizice a candidaților în vederea exercitării diferitelor misiuni încredințate polițiștilor activi.** De fapt, candidatului care a demonstrat prin trecerea probelor, că ar dispune de capacitățile fizice necesare îndeplinirii misiunii încredințate, nu ar trebui să i se mai impună o condiție de înălțime”.

5.24. Având în vedere justificările reținute mai sus, Colegiul director constată că nu există o justificare obiectivă, fiind îndeplinite condițiile faptei de discriminare indirectă, prevederile art. 2 alin. 3 din OG.137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

5.25. Relativ la faptă, Colegiul constată și incidența art. 11, alin. 1 și 2 din OG.137/2000, republicată (1) *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.* (2) *Prevederile alin. (1) se aplică tuturor fazelor sau etapelor din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la înscrierea în unitățile ori instituțiile de învățământ și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.*

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. Respingerea excepției lipsei calității procesuale active, excepție invocată de către partea reclamată.
2. Respingerea excepției lipsei obiectului, excepție invocată de către partea reclamată.
3. Faptele sesizate de către petenți intră sub incidența dispozițiilor **art.2 alin.3** și art. 11 alin. 1, din **OG nr.137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, reprezintă fapte de discriminare.
4. Sancționarea reclamatului cu amendă contravențională în valoare de 3.000 lei, pentru faptele prevăzute la art. 2 alin. 3, precum și al art. 11 alin. 1 ale O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;
5. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Partea reclamată, Ministerul Afacerilor Interne, având sediul București, , reprezentată legal de către ministru, va achita amenda la Administrația Finanțelor Publice. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar).

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 16.03.2017

Hotărâre motivată/redactată de: T.B. și R.B.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.