



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 167**  
**din 07.03.2017**

**Dosar nr:** 657/2016

**Petiția nr:** 5.885/05.10.2016

**Petent:**

**Reclamat:** Ministerul Afacerilor Interne

**Obiect:** impunerea condiției de înălțime de 1,65 m pentru femei (respectiv 1,70 pentru bărbați) ca și criteriu specific pentru recrutarea candidaților la examenele de admitere în instituții de învățământ ale M.A.I. prin Ordinul nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne.

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul petentei**

1.1.1..

**I. 2. Numele și sediul reclamatului:**

1.2.1. Ministerul Afacerilor Interne

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petenta consideră că este discriminată prin impunerea condiției de înălțime de 1,65 m pentru femei (respectiv 1,70 pentru bărbați) ca și criteriu specific pentru recrutarea candidaților la examenele de admitere în instituții de învățământ ale M.A.I. prin Ordinul nr. 140/2016.

**III. Citarea părților**

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 15.11.2016 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.), petenta prin adresa nr.

5.885/21.10.2016 (fila 11 la dosar), reclamatul prin adresa nr. 6.284/21.10.2016 (fila 12 la dosar).

3.3. La audierea din data de 01.11.2016 s-a prezentat petenta împreună cu reprezentantul convențional ales (cu împuternicire avocațială la dosar).

3.4. Prin adresa nr. 6.983/18.11.2016 (fila 45 la dosar) s-a comunicat petentei punctul de vedere formulat de reclamat, fiind solicitate concluzii scrise.

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentei**

4.1.1. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. **5.885/05.10.2016** (filele 1 – 5 la dosar), respectiv 5.865/04.10.2016 (filele 6 – 10 la dosar), petenta consideră că este discriminată prin impunerea condiției de înălțime de 165 cm (de la 160 cm) pentru fete prevăzută la art. 6 alin. 4 lit. a din Anexa nr. 2 la Ordinul M.A.I. nr. 140/2016 privind condițiile legale și criteriile specifice de recrutare a candidaților pentru admiterea în instituțiile de învățământ. De asemenea, petenta solicită constatarea discriminării, aplicarea sancțiunii amenzii contravenționale și obligarea reclamatului de a permite petentei de a participa la susținerea următorului examen de admitere ce va avea loc în cadrul instituțiilor de învățământ ale M.A.I., în anul școlar 2017 – 2018.

4.1.2. Petenta relatează că a participat la examenul de admitere la Academia de Poliție "Al.I.Cuza", specializarea "Ordine și siguranță publică", sesiunea iulie – august 2016, neocupând unul din cele 205 locuri aprobate pentru anul respectiv din moment ce a obținut o medie de 8.10.

4.1.3. Odată cu emiterea Ordinului în discuție care a modificat criteriul de înălțime de la 1.60 m fetele / 1.65 m băieții la 1.65 m fetele / 1.70 m băieții, petenta se regăsește în imposibilitatea de a mai putea susține examen de admitere în instituțiile M.A.I. cu înălțimea de 1.62m.

4.1.4. Petenta își fundamentează plângerea pe prevederile Constituției în ceea ce privește încălcarea dreptului la învățătură (art. 32 alin. 1), Codul Civil art. 62 alin. 2, precum și Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale art. 14, precum și art. 1, 15 și 16 din O.G. nr. 2/2001 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000.

4.1.5. La termenul de audieri fixat în cauză, odată cu punerea în discuție a sferei de competență a C.N.C.D. în ceea ce privește solicitarea petentei din memoriul inițial, respectiv obligarea reclamatului de a i se permite petentei să participe la susținerea următorului examen de admitere ce va avea loc în cadrul instituțiilor de învățământ ale M.A.I., în anul școlar 2017 – 2018, petenta prezintă și asistată de avocat a decis reformularea acestui capăt de cerere, solicitând emiterea unei recomandări către instituția reclamată.

### **4.2. Susținerile reclamatului**

4.2.1. Prin adresa nr. 169061/17.11.2016 înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 6.948/17.11.2016 (filele 14 – 29 la dosar), respectiv 6.967/18.11.2016 (filele 30 – 44 la dosar), reclamatul formulează punct de vedere, subliniind în prealabil, înainte de pronunțarea pe fond a celor sesizate, că petenta a adus în discuție un caz ipotetic, nu real,

astfel că nu se poate vorbi de săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa din moment ce intenționează să se înscrie în anul 2017 la concursurile de admitere în instituțiile de învățământ din subordinea M.A.I. Prin urmare, reclamatul consideră că nu sunt întrunite prevederile art. 5 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul președintelui C.N.C.D. nr. 144/2008, astfel că solicită respingerea memoriului în contextul lipsei calității de petentă.

4.2.2. În fapt, obiectul petiției 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.

4.2.3. Reclamatul face trimitere la jurisprudența C.N.C.D., respectiv hotărârile Colegiului director al C.N.C.D. nr. 675/20.11.2013 și nr. 83/29.01.2014 prin care s-a reținut faptul că impunerea, conform reglementărilor de la momentul respectiv, a 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 O.G. nr. 137/2000, însă, deși instituția sancționată în acele cazuri a eliminat condiția de înălțime considerată a fi discriminatorie, Curtea de Apel București Secția a VIII-a Contencios Administrativ și Fiscal a anulat hotărârile în cauză, reținând prin sentința civilă nr. 2956/04.11.2014 că acel criteriu a fost impus în mod obiectiv de natura activităților pe care le presupune statutul de cadru operativ al M.A.I.

4.2.4. În același sens, reclamatul se mai raportează și la hotărârea C.N.C.D. nr. 167/07.07.2006 prin care s-a decis, analizând impunerea de către MAI a condiției de înălțime stabilită pentru femei (1,70 m) și pentru bărbați (1,75 m), că faptele prezentate nu constituie fapte de discriminare, în cadrul acestei analize, Colegiul Director reținând că impunerea condiției de înălțime este justificată de specificul activității absolvenților Academiei de Poliție.

4.2.5. Pe fond, reclamatul prezintă argumentele care stau la baza impunerii și menținerii acestor criterii de înălțime, sub aspectul specificului activității polițiștilor raportat la atribuțiile prevăzute de lege.

4.2.6. Astfel, criteriul specific referitor la înălțimea candidaților la pentru admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor a fost stabilit succesiv prin Ordinul ministrului de interne nr. S/760/1998, respectiv minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei, Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 300/2004, Ordinul ministrului internelor și reformei administrative nr. 665/2008.

4.2.7. Această politică de resurse umane privitoare la recrutarea candidaților a avut în vedere faptul că, în condițiile Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, pentru unele funcții puteau fi încadrați direct sau transferați din instituțiile publice de apărare și siguranță națională doar specialiști cu studii corespunzătoare cerințelor postului și care îndeplinesc condițiile legale.

4.2.8. În anul 2016, reclamatul precizează că 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 prin legea nr. 286/2010, iar, pe de altă parte, de ieșirile din sistem în condițiile aplicării legislației pensiilor militare.

4.2.9. 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 M.A.I. devenind disponibile, în timp, peste 2, 3, 4 sau 5 ani, de la absolvirea cursurilor, Ministerul a luat măsuri pentru crearea unui cadru juridic adecvat, care să constituie o soluție pentru acoperirea necesarului de personal.

4.2.10. 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. În aceste condiții, pentru aplicarea unui tratament unitar față de candidații la examenele de admitere în instituțiile de învățământ ale M.A.I., a fost introdus, prin Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 9/2016, criteriul specific de înălțime de 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 M.A.I.

4.2.11. 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.

4.2.12. Reclamatul precizează că demersul de reevaluare a avut la bază atât criteriul 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 criteriul perceptive (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).

4.2.13. Reclamatul remarcă faptul că numărul de candidați nu s-a redus în mod semnificativ nici după creșterea cerinței referitoare la înălțimea minimă.

4.2.14. Totodată, instituirea unui criteriu de înălțime pentru candidații recrutați prin încadrare directă care intenționează să dobândească statutul de polițist/cadru militar în M.A.I. este necesară, în opinia reclamatului, și din perspectiva faptului că statutul profesional aplicabil acestei categorii de personal permite 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. Spre exemplu, 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.

4.2.15. Astfel, 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, respectiv

atribuții concrete în domeniul ordinii și siguranței publice care presupun interacțiuni directe cu persoane, de asemenea exercitarea autorității publice și a funcției publice în unele situații chiar prin măsuri coercitive, atribuții privind apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor, respectarea ordinii și liniștii publice, prin raportare directă la legislația aplicabilă în speță (O.U.G. nr. 30/2007, Legea nr. 218/2002, O.U.G. nr. 104/2001, H.G. nr. 639/2007).

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

4.2.17. În ceea ce privește polițiștii, apreciază că 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 avută 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.

4.2.18. De asemenea, în conturarea necesității utilizării criteriului înălțimii, se are în vedere și **necesitatea controlului/diminuării riscurilor specifice serviciului**, în interacțiunea polițist – persoane aflate în custodia poliției. În acest sens, sunt relevante și atribuțiile de serviciu pentru atingerea scopului, respectiv tipul unității M.A.I. 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).

4.2.19. Punctual, reclamatul face mențiunea că ponderea cea mai mare a activităților revine unităților M.A.I. implicate în *acțiunea în prima linie*. Iar 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**.

4.2.20. 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.

4.2.21. În acest sens, reclamatul punctează că există studii care asociază o creștere a performanței fizice, raportată la anumite criterii, printre care și înălțimea, pe fondul dimensiunii mărite a capacității pulmonare<sup>1</sup>. De asemenea, există studii care raportează o

---

<sup>1</sup> The Assessment of Physical Fitness by Corellation of Vital Capacity and Certain Measurements of the Body, Georges Dreyer, George Fulford Hanson, 1921.

îmbunătățire a performanțelor sportive pentru proba de alergare în corelare cu înălțimea<sup>2</sup>. 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.

4.2.22. Reclamatul face referire și la **instrumentele/mijloacele utilizate** (în special cele de imobilizare), precizând că în cazul echipamentului destinat a fi utilizat în situații problematice lipsește complet posibilitatea personalizării acestora pentru adaptarea la uzul persoanelor care se situează în afara unor bareme de înălțime. Într-un asemenea context, în caz de intervenție, persoana care nu poate purta în mod corespunzător echipamentul de protecție devine un factor de risc pentru sine, dar și pentru colegii săi, practic un element vulnerabil, într-o situație care reclamă cu stringență eliminarea vulnerabilităților.

4.2.23. În ceea ce privește instrumentele de imobilizare, folosirea în mod uzual a lor nu impune în mod necesar un criteriu de înălțime în ceea ce privește personalul, însă în cazurile de interacțiune negativă a polițiștilor cu persoane private de libertate/care au săvârșit infracțiuni și care se opun imobilizării/încătușării se pune problema imobilizării corporale și ulterior, aplicarea mijloacelor de imobilizare. În acest context, înălțimea polițistului combinată cu forța fizică a acestuia și antrenamentul necesar, devin factori care trebuie avuți în vedere. Mânuirea necorespunzătoare a unor instrumente sau aplicarea inadecvată a unor proceduri de imobilizare pe fondul unor probleme generate de lipsa forței, sau a imposibilității fizice a unei persoane insuficient dezvoltate fizic de a aplica forța necesară, toate acestea se transformă în elemente de risc pentru acea persoană sau pentru colegii săi, care devin vulnerabili.

4.2.24. Reclamatul apreciază că polițiștii cu o înălțime redusă sunt dezavantajați atât fizic, cât și psihologic, în cazul unui atac, întrucât ar putea fi considerați veriga slabă. În acest 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.

---

<sup>2</sup> Selected anthropometric and physical fitness measures as predictors of performance in 400 meters track event, Lakha Singh, Ashok Kumar Malik, International Journal of Physical Education, Sports and Health, 2015.

4.2.29. Un alt factor de risc identificat de reclamat în explicarea condiției de înălțime impusă este mobilitatea personalului dintr-o unitate în alta a M.A.I. care, alături de situațiile de cumul de atribuții, reprezintă un factor de risc extrem de ridicat. Conform legislației actuale, pornind chiar de la faptul că mobilitatea personalului este o consecință invariabilă a evoluției în cariera profesională, orice polițist poate ocupa, cu îndeplinirea condițiilor de numire, o altă funcție vacantă. Prin urmare, 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.

Tară *	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 stabilit 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. Reclamatul menționează 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 M.A.I., a fost stabilit la minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei.

4.2.36. În contextul celor precizate, reclamatul apreciază că 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. De asemenea, 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.

4.2.37. Prin urmare, raportat la situația supusă analizei, stabilirea unui criteriu specific candidații la admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor, este justificată în mod obiectiv de specificul activității generat de atribuțiile legale de unde derivă și condițiile specifice/ocupaționale.

4.2.38. Conform art. 10 alin. (5) din Legea nr. 360/2002, 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 M.A.I. prin încadrare directă se realizează potrivit normelor stabilite prin ordin al ministrului afacerilor interne.

4.2.39. 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*.

4.2.40. 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.

4.2.41. Necesitatea îndeplinirii unor criterii specifice este justificată obiectiv, în opinia reclamatului, 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.

4.2.42. 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.

4.2.43. Reclamatul se raportează la prevederile art. 2 alin. (3) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, care stipulează că *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 acelui scop sunt adecvate și necesare*.

4.2.44. 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 *„nu 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”*.

4.2.45. 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.”

4.2.46. Prin urmare, raportat la situația supusă analizei, reclamatul apreciază că 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 M.A.I., 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.

4.2.47. Se precizează faptul că legitimitatea și proporționalitatea instituirii criteriului privind înălțimea se reflectă în necesitatea creării la nivelul M.A.I. 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 M.A.I., 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 M.A.I. 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.

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

4.2.49. 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.

4.2.50. Cu privire la instituirea criteriului specific de înălțime diferențiat între bărbați și femei, se 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 M.A.I. sau în vederea încadrării directe ca polițist reprezintă o condiție ocupațională bazată pe bună-credință (*bona fide occupational requirement*).

4.2.51. De asemenea, reclamatul se raportează în formularea apărării și la jurisprudența CEDO care a apreciat 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 *Rasmussen 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, marginea 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 Asiatice v. Marea Britanie*, cauza *Cipru v. Turcia*, cauza *Nachova v. Bulgaria*, cauza *D.H. și alții v. Republica Cehă*, cauza *Gaygusuz v. Austria*).

4.2.52. 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. Prin urmare, reclamatul apreciază că, pentru ca o eventuală conduită a M.A.I. 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 O.G. nr. 137/2000].

4.2.53. Raportat la obiectul petiției, potențialul criteriu de discriminare identificat de reclamat, pe baza căruia s-ar supune persoanele vizate unui tratament diferențiat care să genereze o eventuală răspundere pentru încălcarea principiului egalității/nediscriminării este considerat a fi cel referitor la apartenența la o categorie defavorizată.

4.2.54. 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*”.

4.2.55. 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, în opinia reclamatului. Principiul nediscriminării presupune aplicarea unui tratament egal tuturor indivizilor care sunt egali în drepturi.

4.2.56. Reclamatul conchide prin prezentarea elementelor unei fapte de discriminare adaptată la speța examinată și consideră că în cazul de față nu poate fi vorba de un anumit drept încălcat, de care nu beneficiază persoanele din categoria vizată (și nici nu poate fi vorba de persoane care nu pot efectua anumite acte spre deosebire de majoritatea persoanelor); există justificare obiectivă, dată de un scop legitim, iar metodele de atingere a

acelui scop sunt adecvate și necesare (conform argumentelor aduse anterior); 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 O.G. nr. 137/2000, astfel încât conduita Ministerului Afacerilor Interne să fie considerată discriminatorie.

## V. Motivele de fapt și de drept

**5.1. În fapt**, Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta dorește să se înscrie la următorul examen de admitere ce va avea loc în cadrul instituțiilor de învățământ ale M.A.I., în anul școlar 2017 – 2018, pentru a urma cariera de polițist.

**5.2. În drept**, 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.

5.2.1. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de C.N.C.D. este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

5.2.2. 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.

5.2.3. Colegiul director se raportează în analiza excepției invocate la **Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor** publicată în **M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008**, care stipulează următoarele, în ceea ce privește 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.*”

5.2.4. În consecință, Colegiul director urmează a admite excepția invocată de reclamat, pentru admiterea la Academia de Poliție, 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 la concursul la care petenta intenționează să se înscrie pentru anul școlar 2017 – 2018. Astfel, raportat la solicitările petentei, Colegiul apreciază că petiția este prematur formulată.

5.2.5. Însă, având în vedere fondul obiectului memoriului petentei, astfel cum a fost supus analizei Colegiului director al C.N.C.D., respectiv existența unui presupus fapt/act de discriminare generat prin dispozițiile Ordinului M.A.I. nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne, Colegiul director menționează că asupra acestor aspecte s-a pronunțat deja prin hotărârea nr. 147/01.03.2017.

5.2.6. Prin urmare, Colegiul decide comunicarea către petentă odată cu prezenta hotărâre și hotărârea nr. 147/01.03.2017 prin care a fost analizată, din perspectiva unei fapte de discriminare, condiția de înălțime de 1,65 m pentru femei (respectiv 1,70 pentru bărbați) ca și criteriu specific pentru recrutarea candidaților la examenele de admitere în instituții de învățământ ale M.A.I., precum și pentru recrutarea prin încadrare directă, pentru candidații care intenționează să dobândească statutul de polițist în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință

## COLEGIUL DIRECTOR

### HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției lipsei calității procesuale active, întrucât petiția este prematur formulată.
2. Comunicarea către petentă a hotărârii Colegiului director al C.N.C.D. nr. 147/01.03.2017.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii: —**

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

**Data redactării: 04.04.2017**

**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.

Red.: C.M.I. și M.L.