



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 168
din 07.03.2017

Dosar nr: 712/2016

Petiția nr: 6.526/01.11.2016

Petent:

Reclamat: Ministerul Afacerilor Interne

Obiect: impunerea condiției de înălțime de 1,70 pentru bărbați, respectiv 1,65 m pentru femei la concursul de recrutare prin încadrare directă (din sursă externă), având în vedere dispozițiile 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 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. Petentul consideră că este discriminat prin impunerea condiției de înălțime de 1,70 pentru bărbați (respectiv 1,65 m pentru femei) în vederea participării la concursul de recrutare prin încadrare din sursă externă, având în vedere dispozițiile Ordinului M.A.I. nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne.

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 12.12.2016 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.), petentul prin adresa nr. 6.526/29.11.2016 (fila 50 la dosar), reclamatul prin adresa nr. 7.196/29.11.2016 (fila 51 la dosar).

3.3. La audierea din data de 12.12.2016 părțile nu s-au prezentat. Procedură legal îndeplinită.

3.4. Prin adresa nr. 41/04.01.2017 (fila 73 la dosar) s-a comunicat petentului punctul de vedere formulat de reclamat, fiind solicitate concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. **6.526/01.11.2016** (filele 1 – 5 la dosar), petentul consideră că este discriminat prin impunerea condiției de înălțime de 1,70 pentru bărbați, respectiv 1,65 m pentru femei prevăzută în Anexa nr. 2 la Ordinul M.A.I. nr. 140/2016 privind condițiile legale și criteriile specifice de recrutare a candidaților pentru ocuparea unui număr de 49 de posturi vacante de agent de poliție, prin încadrare directă, în structurile de ordine publică – mediul urban, ordine publică – mediul rural și conducător câini, din județul Suceava. De asemenea, petentul solicită constatarea discriminării, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii prin sancționarea instituției care a comis-o și restabilirea situației anterioare.

4.1.2. Petentul relatează că în anul 2008 a fost înscris la Academia de Poliție "Al.I.Cuza" prin derogare de 2,5 cm de la criteriul de înălțime stipulat la acel moment prin Ordinul M.A.I. nr. 665/28.11.2008 privind unele activități de management resurse umane în unitățile M.A.I., în condițiile în care acesta are înălțimea de 1,67 m.

4.1.3. La concursul organizat în aprilie – mai 2016, petentul s-a înscris la concursul pentru ocuparea unui număr de 1853 de posturi vacante de agenți prin încadrare din sursă externă, îndeplinind condiția de înălțime minimă necesară (minimum 1,65 m pentru bărbați), fiind declarat respins la proba scrisă.

4.1.4. În sesiunea octombrie – noiembrie 2016 însă, la concursul pentru ocuparea celor 49 de posturi vacante de agent de poliție prin încadrare directă, petentul nu s-a mai încadrat în ceea ce privește condiția de înălțime impusă prin Ordinul M.A.I. 140/2016, fapt pentru care solicitarea sa de obținere a unei derogări (înregistrată la M.A.I. cu nr. 32273/03.10.2016) a fost respinsă, cu motivarea că derogarea se face doar printr-un act normativ de nivel cel puțin egal cu cel al reglementării de bază.

4.1.5. De asemenea, petentul menționează că s-a înscris și a participat la concursuri organizate de către Ministerul Apărării Naționale, ca ofițer la arma "justiție militară" în luna iunie 2016, fiind declarat "apt" din punct de vedere medical și psihologic, respins însă la proba scrisă.

4.1.6. Prin urmare, petentul apreciază că este discriminat prin raportare la candidatele femei care au impusă condiția de înălțime de 1,65 m, precum și prin raportare la candidații cu vârstă peste 51 de ani care îndeplinesc acest criteriu, în condițiile în care acesta are vârsta de 27 ani, înălțimea de 1,67 m și este absolvent de studii superioare și de master.

4.1.7. Petentul atașează la memoriul său o serie de acte (filele 6 -49 la dosar).

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Prin adresa nr. 171289/07.12.2016 înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 7.338/08.12.2016 (fila 52 la dosar), respectiv 7.403/13.12.2016 (fila 53 la dosar), reclamatul informează că în vederea stabilirii situației de fapt raportată la aspectele sesizate de petent, este necesară efectuarea unor verificări aprofundate, care nu pot fi realizate până la data stabilită pentru audieri.

4.2.2. Reclamatul formulează prin adresa nr. 7.591/20.12.2016 (filele 54 – 66 la dosar) transmisă prin e-mail, respectiv nr. 7.659/23.12.2016 (filele 67 – 72 la dosar) transmisă prin poștă, punct de vedere raportat la obiectul petiției, subliniind faptul că potrivit art. 7 alin. (4) lit. a), coroborat cu art. 6 alin. (4) lit. a) din anexa 2 la Ordinul M.A.I. nr. 160/2016, în scopul recrutării în vederea încadrării directe, candidații trebuie să îndeplinească un set de *criterii specifice*, între care se regăsește și înălțimea de minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei, (cu excepția candidaților recrutați în vederea încadrării directe pe posturi didactice, posturi prevăzute cu specialități medicale, precum și sportivii de performanță).

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 MAI,

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 Poliției.

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 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. Până în anul 2016, actele normative ulterioare (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).

4.2.7. 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 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 perceptivă (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, 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.

4.2.17. 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/performancei 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 pulmonare¹. De asemenea, există studii care raportează o îmbunătățire a performanțelor sportive pentru proba de alergare în corelare cu înălțimea². 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. Mănuirea 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” reprezentă 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

¹ The Assesment of Physical Fitness by Corellation of Vital Capacity and Certain Measurements of the Body, Georges Dreyer, George Fulford Hanson, 1921.

² 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.

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. 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 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. 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 referitor la înălțimea minimă 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 posedे 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.

4.2.38. Legitimitatea și proporționalitatea instituirii criteriului privind înălțimea se reflectă, conform reclamatului, în necesitatea creării la nivelul M.A.I. a unui corp profesional care să asigure calificările specifice competențelor și atribuțiilor ministerului. Din această perspectivă, se consideră că 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.

4.2.39. Reclamatul punctează că un alt considerent avut în vedere la stabilirea criteriului de înălțime îl reprezintă necesitatea îmbunătățirii percepției cetățenilor cu privire la imaginea, atitudinea și aspectul personalului Ministerului Afacerilor Interne, criteriul specific de înălțime fiind stabilit în mod diferențiat între bărbați și femei, cu luarea în considerare a particularităților, calităților și capacităților motrice specifice genului.

4.2.40. În concluzie, prin raportare la prevederile art. 2 alin. (3), art. 4 și 5 din O.G. nr. 137/2000, respectiv Directiva 2000/78/CE, reclamatul evidențiază faptul că impunerea criteriului specific de înălțime pentru recrutarea candidaților în vederea încadrării directe ca polițist reprezintă o condiție ocupațională bazată pe bună-credință (*bona fide occupational requirement*) și nu sunt întrunite condițiile astfel încât conduita M.A.I. să fie considerată discriminatorie.

4.2.41. Reclamatul se raportează, de asemenea, 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 analoage 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 *Uthgow v. Marea Britanie*, cauza *Passmussen v. Danemarca*, cauza *inze v. Austria*). Bunăoară, *în contextul diferențelor pe baza 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 Britanic*, cauza *Schuler Zraggem i>*, *Elveția*, cauza *Burghartz v. Elveția*, cauza *Petrovic v. Austria*, cauza *Africanilor Est Asiatici v. Marea Britanic*, cauza *Cipru v. Turcia*, cauza *Nachova v. Bulgaria*, cauza *D. II. și alții v. Republica*

Cehă, cauza Gaygusuz v. Austria, cauza Inze v. Austria, cauza Hoffman v. Austria, cauza Biserica Catolică Canea v. Grecia, cauza Salgueiro da Silva Mouta v. Portugalia).

4.2.42. Pe de altă parte, în același context al raportării la jurisprudența CEDO, reclamatul precizează că în domenii precum politici sociale, politici fiscale și politică economică, securitate națională sau politici militare, statele se bucură de o marjă largă de apreciere (a se vedea cauza *Lindsay v. Marea Britanie*, cauza *Wasa Liv Omsesidigt v. Suedia*, cauza *X.Y. Marea Britanie*, cauza *Szrabier și Clarke v. Marea Britanie*).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține spre analiză faptul că la concursul pentru ocuparea celor 49 de posturi vacante de agent de poliție prin încadrare directă din perioada octombrie – noiembrie 2016, în structurile de ordine publică – mediul urban, ordine publică – mediul rural și conducător câini, din județul Suceava, petentul a fost declarat respins datorită neîndeplinirii condiției de înălțime impusă prin Anexa nr. 2 la Ordinul M.A.I. nr. 140/2016 privind condițiile legale și criteriile specifice de recrutare a candidaților, conform art. 7 alin. (4) lit. a), coroborat cu art. 6 alin. (4) lit. a): minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei. În acest sens, petentul solicită constatarea discriminării, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii prin sancționarea instituției care a comis-o și restabilirea situației anterioare.

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. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul *per se* este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.

5.2.3. Caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al C.N.C.D. a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960/15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție). Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „C.N.C.D. este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ – jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

5.2.4. Prin urmare, raportat la solicitările petentului în ceea ce privește înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, Colegiul director reține că restabilirea situației anterioare nu intră în sfera de competență a C.N.C.D. În acest sens, instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat autonomă, nu se poate pronunța *sine qua non* asupra aspectelor corelative actului de justiție, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.

5.2.5. 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 prin încadrare directă care intenționează să dobândească statutul de polițist/agent de poliție în cadrul Ministerului Afacerilor Interne; același criteriu este stipulat și pentru admiterea în instituțiile de învățământ pe locurile destinate formării inițiale a polițiștilor.

5.2.6. Colegiul director se raportează la legislația aplicabilă cauzei prin prisma sferei de competență și reține că instituția reclamatului este emitenta Ordinului nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare, ordin care cuprinde în Anexa 2, art. 7 alin. (4) lit. a), coroborat cu art. 6 alin. (4) lit. a) criteriile specifice pe care trebuie să le îndeplinească candidații în scopul recrutării în vederea încadrării directe, printre acestea regăsindu-se și condiția de înălțime de minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei.

5.2.7. Din analiza documentelor aflate la dosar, Colegiul director reține că în perioada octombrie – noiembrie 2016, Inspectoratul Județean de Poliție Suceava a organizat concurs pentru ocuparea unui număr de 49 posturi vacante de agent de poliție, prin încadrare directă, în structurile de ordine publică – mediul urban, ordine publică – mediul rural și conductor de câini, la care una dintre condițiile pe care candidații trebuiau să le îndeplinească era criteriul specific de înălțime de 1,70 m pentru bărbați. În condițiile în care petentul deține înălțimea de 1,67 m, acesta a formulat solicitare de acordare a unei derogări de la criteriul specific privind înălțimea prevăzut la art. 6 alin. (4) din anexa nr. 2 la Ordinul M.A.I. nr. 140/2016, solicitarea de derogare individuală fiind însă respinsă.

5.2.8. **Pe fond**, în strânsă legătură cu aspectele reținute anterior prin prisma sferei de competență instituțională în domeniu, Colegiul director urmează a analiza în ce măsură obiectul petiției întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I "Principii și definiții" al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II "Dispoziții Speciale", Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, astfel cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.2.9. Astfel, în analiza obiectului prezentei petiții, Colegiul Director al C.N.C.D. are în vedere dispozițiile alin. 3 al art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare care prevede : „ *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”.

Concret, se poate considera discriminare indirectă:

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

5.2.10. Cu privire la diferențierea pusă în discuție în speța de față se reține faptul că, de-a lungul timpului au existat diferite prevederi în ceea ce privește 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 (petentul regăsindu-se într-o astfel de situație, conform susținerilor acestuia din cuprinsul petiției), 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 de 1,65 m pentru bărbați și 1,60 m pentru femei.

5.2.11. În ceea ce privește cel de-al doilea element al unei fapte de discriminare indirectă, practica apare ca fiind aparent neutră însă este de natură a atinge un drept, respectiv dreptul de a urma cariera de polițist/agent de poliție, 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.

5.2.12. Astfel, în prezenta speță sunt incidente prevederile art. 7 din secțiunea I a O.G. nr. 137/2000, republicată cu privire la egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

5.2.13. 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, criteriu care a stat la baza tratamentului invocat.

5.2.14. În acest context, Colegiul constată că, deși reclamatul apreciază ca potențial criteriu de discriminare pe baza căruia s-ar putea pune în discuție o eventuală răspundere pentru conduită M.A.I. în sensul de a fi calificată drept act/faptă de discriminare, cel referitor la apartenența la o categorie defavorizată, Colegiul director constată că la baza tratamentului diferențiat invocat stă criteriul de înălțime, petentul aflându-se într-o poziție de inegalitate față de alte persoane care au putut urma cariera de polițist/agent de poliție.

5.2.15. Raportat la justificarea obiectivă, Colegiul director reține că, 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.

5.2.16. 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.

5.2.17. În acest sens, Colegiul se raportează la apărarea reclamatului în ceea ce privește legitimitatea și proporționalitatea instituirii criteriului privind înălțimea care a fost văzută ca aspect care 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 (acte de violență ce necesită intervenții imediate, în forță, care să asigure imobilizarea persoanelor suspecte, încătușarea și conducerea lor la sediul unităților de poliție, restabilirea ordinii și liniștii publice, asigurarea climatului de ordine și liniște publică etc.). Din această perspectivă, reclamatul apreciază că 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.

5.2.18. Colegiul ia act de faptul că un alt considerent invocat de reclamat la stabilirea criteriului de înălțime l-a reprezentat necesitatea îmbunătățirii percepției cetățenilor cu privire la imaginea, atitudinea și aspectul personalului M.A.I.

5.2.19. Colegiul director analizează aspectele deduse soluționării având în vedere principiul inversării sarcinii probei și aplică prevederile **art. 20 alin. 6 al OG.137/2000**, conform căruia *„Persoana interesată va prezenta faptele 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”*. În acest sens, **diferențierea** în situația **discriminării indirecte**, poate fi **justificată obiectiv**. Justificarea obiectivă include existența unui **scop legitim**, atins prin **metode adecvate și necesare**.

5.2.20. Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.³

5.2.21. 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

³ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalități faptice, 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 faptice, 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).

5.2.22. 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.

5.2.23. În analiza aspectelor sesizate, 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 să prevadă, 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*”.

5.2.24. Din materialul supus analizei, Colegiul apreciază că impunerea condiției de înălțime nu este justificată obiectiv nici pentru sectorul operativ, nici pentru grupul de intervenție, ca atare criteriul de înălțime nu reprezintă o cerință veritabilă în acest sens. Criteriile obiective, atât pentru sectorul operativ cât și pentru grupele de intervenție ar trebui să constea în aptitudini, abilități și competențe speciale și absolut necesare în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

5.2.25. 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.

5.2.26. Cu privire la criteriile perceptivă, 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 departajarea prin probe fizice, special gândite, precum și printr-un echilibru fizic și emoțional, atât de important, în special în situațiile conflictuale.

5.2.27. Nu este de neglijat în aprecierea prezente cauze, argumentarea reclamatului care face trimitere la sfera de competență a MAI în domeniul ordinii și siguranței publice, care presupune exercitarea autorității publice și a funcției publice în unele situații chiar prin măsuri coercitive de aplicare a legii, respectiv atribuții privind apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor, respectarea ordinii și liniștii publice etc.

5.2.28. Cu toate acestea, Colegiul apreciază că, 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/agenților de poliție. În acest sens, probele fizice pot fi regândite de așa natură încât doar cei mai pregătiți dintre candidați să le poată surmonta. Astfel, probele fizice vor realiza o diferențiere reală între persoanele care pot exercita cu succes o carieră în poliție, cu punerea accentului pe aspectele esențiale ale desfășurării activităților specifice profesiei.

5.2.29. Este important de precizat în acest context că, 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.

5.2.30. De asemenea, trebuie reținut și faptul că politica de resurse umane aplicată de reclamat în cea ce privește recrutarea candidaților pentru profesia de polițist/agent de poliție prin impunerea / menținerea standardului de înălțime a înregistrat fluctuații. A se vedea în acest sens reglementările de-a lungul timpului în ceea ce privește cerințele pentru accederea în profesie, în speță criteriul de înălțime, la concursurile pentru ocuparea posturilor vacante de polițist prin încadrare directă (sursă externă).

5.2.31. Prin urmare, este inerentă întrebarea în ce măsură sunt justificate și întemeiate argumentele aduse în sprijinul ideii de necesitate sub aspectul specificului activității polițiștilor raportat la atribuțiile prevăzute de lege, din moment ce sfera de competență a M.A.I. a rămas neschimbată sau având în vedere activitatea de bază în continuare aceeași a structurilor operative ale Ministerului (respectiv misiuni în domeniul asigurării ordinii publice și combaterii infracțiunilor, caracterizate prin măsuri de răspuns la fenomenele sociale negative, provocările și condițiile extreme care caracterizează munca operativă etc.) sau intenția declarată / capacitatea ministerului de a menține caracterul operațional permanent al serviciului public polițienesc.

5.2.32. În același context al discuțiilor, se impune întrebarea care este direcția (înregistrată și evaluată) în ceea ce privește necesitatea îmbunătățirii percepției cetățenilor cu privire la imaginea, atitudinea și aspectul personalului M.A.I. pe parcursul perioadei evidențiate prin chiar apărarea reclamatului raportat la condiția de înălțime (Ordinul ministrului de interne nr. S/760/1998, Ordinul ministrului de interne nr. 330/2002, Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 300/2004, Ordinul ministrului internelor și reformei administrative nr. 665/2008).

5.2.33. De asemenea, raționamentul de mai sus poate fi continuat și cu argumentul că în prezent există o serie de polițiști/agenți de poliție, 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, sau chiar au fost încadrați direct (fără să li se ceară să îndeplinească aceasta condiție de înălțime la momentul concursului), putând fi așți de a-și desfășura activitatea în cadrul poliției și în prezent.

5.2.34. Practic petentul 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.

5.2.35. Raportat la prevederile legale aplicabile în alte state europene la care reclamatul face referire, Colegiul director constată că există țări în care nu există nici un fel de criterii minime: Marea Britanie, Irlanda, Suedia, Finlanda, 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.

5.2.36. 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 în 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*”.

5.2.37. Prin urmare, în aprecierea fondului cauzei, Colegiul director s-a raportat la argumentarea adusă de instituția reclamată și a analizat în ce măsură standardul cerut prin

prisma profilului postului este atins prin impunerea / menținerea condiției de înălțime cerută prin Ordinul M.A.I. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne.

5.2.38. Coroborând toate elementele probatorii aflate la dosar, precum și având în vedere argumentele reținute mai sus raportat la petiție, astfel cum a fost formulată, Colegiul director constată că nu există o justificare obiectivă pentru impunerea condiției de înălțime drept criteriu specific de recrutare prin încadrare directă la concursul pentru ocuparea posturilor vacante de polițist / agent de poliție în unitățile M.A.I., fiind îndeplinite condițiile faptei de discriminare indirectă, conform art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.2.39. Relativ la faptă, Colegiul reține că sunt incidente în prezenta speță și prevederile art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000, republicată: *"Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; (...)"

5.2.40. Astfel, Colegiul director decide că prevederile art. 7 alin. (4) lit. a), coroborat cu 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, în ceea ce privește condiția de înălțime (minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei) reprezintă faptă de discriminare conform art. 2 alin. 3 coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.2.41. În ceea ce privește sancționarea faptei de discriminare conform art. 2 alin. 3, coroborat cu art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține că prevederile Ordinului M.A.I. nr. 140/2016 privind condițiile legale și criteriile specifice de recrutare a candidaților în ceea ce privește condiția de înălțime (minimum 1,70 m pentru bărbați și 1,65 m pentru femei) au fost analizate și prin hotărârea nr. 147/01.03.2017.

5.2.42. Prin urmare, Colegiul director a luat act atât de argumentarea avută în vedere în fundamentarea hotărârii nr. 147/01.03.2017, cât și de faptul că fapta de discriminare a fost sancționată deja conform art. 26 alin. 1 al O.G. 137/2000, republicată, cu amendă contravențională în cuantum de 3000 lei, fapt pentru care în speța de față a fost emisă în sarcina Ministerului Afacerilor Interne o recomandare în sensul de a fi asigurată egalitatea în materie de angajare și profesie.

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. Constatarea faptei de discriminare prevăzută de art. 2 alin. 3 și art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Recomandă Ministerului Afacerilor Interne de a asigura egalitatea în materie de angajare și profesie.
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.