



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 50 **din 22.01.2020**

Dosar nr.: 217/2019

Petiția nr.: 1954/11.04.2019

Petentă:

Reclamată: – director Colegiul Henry Coandă Timișoara

Obiect: discriminare în exercitarea profesiei pe criteriul dizabilității

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

director Colegiul Henry Coandă Timișoara

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta consideră că este discriminată deoarece se exercită presiuni asupra ei și i se solicită încheierea raportului de muncă

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin.4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 1954/24.04.2019 și 2363/24.04.2019, a citat părțile pentru data 16.05.2019.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

3. Petenta este o persoană cu dizabilitate de vedere, profesor de religie ortodoxă din anul 2009, cu o vechime în profesie de 28 de ani, și angajată a colegiului reclamat de aproximativ 10 ani, fără incidente înregistrate.

4. Aceasta consideră că este discriminată de reclamat, în urma unui incident, produs din eroare, neștiind că este necesar ca elevii să-și exprime acordul scris în privința evaluării la disciplina opțională religie. Astfel, în lipsa acordului scris al elevilor, petenta a încheiat mediilor a trei elevi.

5. În urma acestui incident, reclamata a exercitat presiuni asupra petentei să părăsească școala, indiferent de modalitatea în care aceasta alege să încheie raportul de muncă:

pensie, demisie etc. Acesteia i s-a pus în vedere faptul că în lipsa încheierii raportului de muncă din proprie voință, va primi o evaluare cu calificativ insuficient care ar conduce la încetarea raportului de muncă.

6. Petenta se consideră discriminată, invocând criteriul dizabilității și cel al stării medicale în care se află, precizând că este un cadru didactic cu vechime de 28 de ani care are toate gradele profesionale.

7. Ulterior incidentului, conducerea școlii a dispus împreună cu diriginții claselor la care petenta predă să i se monitorizeze activitatea. Decizia a fost luată într-o ședință la care petenta nu a participat, nefiind informată. Petenta consideră că asupra ei s-a dispus o măsură injustă, discriminatorie, de hărțuire deoarece colegii săi nu ar deține cunoștințele necesare evaluării acesteia.

8. Prin adresa 2743/21.05.2019, petenta aduce la cunoștința Colegiului director, că în urma primirii citației, s-a întrunit Consiliul profesoral în 09.05.2019 și pe ordinea de zi al acestuia s-a aflat și problema petentei. Discuțiile au degenerat, una dintre profesoare sugerându-i să apeleze la un medic specialist pentru un consult, considerând-o labilă psihic iar reclamata i-a oferit alternativa pensionării sau efectuarea unor cursuri de formare profesională.

9. În urma acestui incident, petenta consideră că demnitatea sa personală și profesională au avut de suferit

Susținerile reclamatei:

10. Reclamata, în punctul de vedere înregistrat 2810/24.05.2019, prezintă istoricul profesional al petentei din care rezultă că aceasta a desfășurat activitatea la colegiul reclamat pe parcursul a șapte ani, scăzându-se perioadele de creștere a copilului și cea în care i s-a aprobat transferul la o altă unitate de învățământ. Totodată, aceasta aduce un contraargument petentei în ceea ce privește inexistența incidentelor la locul de muncă, specificând faptul că în anul 2015 petenta a fost cercetată disciplinar de fosta conducere pentru încercarea depunerii la dosarul profesional a unor diplome și adeverințe false. Dosarul îi era necesar detașării pe un post de Limba și literatura română la o școală gimnazială. Falsurile au fost descoperite în urma depunerii unei sesizări înaintată de directorul adjunct.

11. Totodată, reclamata, în preambulul punctului de vedere depus la dosar, aduce în atenția Colegiului director modalitatea în care sesizarea a fost redactată, îndoindu-se de faptul că petenta ar fi redactat memoriul, din pricina multiplelor greșeli ortografice și din cauza scrisului diferit față de al petentei.

12. Reclamata consideră că petenta nu a fost discriminată, aceasta expunând problema în mod subiectiv, realitatea fiind aceea că petenta își exercită activitatea în mod defectuos, se sustrage îndatoririlor de serviciu.

13. Petenta nu indică explicit în ceea ce constă discriminarea la care este supusă.

14. Aceasta nu a fost în pericol de a-și pierde locul de muncă, niciun drept al persoanei cu dizabilitate nu i-a fost încălcat.

15. Ca angajat al colegiului are drepturile și obligațiile oricărui profesor.

16. Raportat la sesizarea petentei, reclamata aduce lămuriri cu privire la situația produsă în urma unei sesizări a unui profesor diriginte, în data 01.02.2019, în care semnala că

petenta a încheiat mediile la disciplina religie tuturor elevilor, neținând cont de faptul că trei elevi și-au exprimat opțiunea de a nu face religie ortodoxă, prin cereri depuse încă din anul 2016.

17. Sesizarea profesorului a fost înaintată Consiliului de Administrație și în urma discuțiilor purtate, s-a decis analiza generală a activității petentei de către profesorii responsabili, cu scopul ca aceasta să-și îmbunătățească activitatea profesională.

18. Pe baza raportului de evaluare a orei de interasistență, unde s-a constatat o serie de greșeli în cataloage, la rubrica religie, au fost formulate recomandări petentei. Astfel, recomandările au vizat eliminarea greșelilor existente și preîntâmpinarea altora, ținând cont de rolul însemnat pe care îl are această disciplină în transmiterea valorilor morale în rândul elevilor.

19. Cu această ocazie, s-a constatat că petenta nu poate să-și analizeze cu obiectivitate activitatea de la clasă, declarându-se mulțumită de modul cum s-a desfășurat ora deși aceasta nu a corectat greșelile scrise pe tablă de elevi, acestea fiind preluate în acea formă în caiete. Recomandările au mai vizat acordarea unei mai mari atenții modului de scriere a petentei, elevii neputând descifra ce scrie aceasta.

20. Reclamata susține că petenta eludează adevărul, mutând centrul de interes de la modul în care își desfășoară activitatea defectuos, considerând că aceasta este o discriminare sau hărțuire.

21. În data 09.05.2019, ca urmare a citației transmise, Consiliul de Administrație a decis convocarea Consiliului Profesional pentru a aduce la cunoștința colegilor situația creată, acuzațiile aduse de către petentă. Luând act de conținutul sesizării petentei, profesorii participanți și-au exprimat indignarea cu privire la neadevărurile susținute de aceasta. Reclamata și colegii acesteia i-au adus aminte petentei care sunt deficiențele identificate, de-a lungul timpului, în activitatea sa, problemele care trebuie remediate, modalitățile prin care a fost mereu sprijinită și ajutată.

22. Activitatea petentei nu este ireproșabilă, fiind superficială la evaluarea și notarea elevilor, în privința rigorii completării notelor și mediilor în cataloagele școlare, fiind identificate în activitatea desfășurată de aceasta pe parcursul a șapte ani și jumătate peste 100 de greșeli, grupate în 13 categorii: note sau date trecute la elevi care nu frecventează cursul, note sau date trecute la elevi retrași sau transferați, note trecute fără date, absențe trecute la note, medii trecute la altă rubrică etc.

23. Toate activitățile și acțiunile care se desfășoară în școală: interasistențe, monitorizarea activității, evaluarea periodică a întregului personal sunt obligatorii și se derulează conform legislației și a procedurilor operaționale cu scopul îmbunătățirii permanente a procesului instructiv- educativ în beneficiul elevilor.

24. Recomandările care se fac profesorilor nu constituie discriminare și nu trebuie să fie interpretate altfel decât sunt de fapt. Ele nu constituie atacuri și, ca atare, nu este nevoie ca profesorii să se apere sau să ceară să fie apărați. Pentru fiecare angajat respectarea fișei de post și desfășurarea activității cu responsabilitate și profesionalism reprezintă condiții obligatorii la locul de muncă.

25. Este obligația managerului și a comisiilor constituite în școală să se asigure că elevii beneficiază de educație de calitate este, de asemenea, competența acestora să îndrume și să controleze întreaga activitate din școală cu scopul declarat de a contribui la îmbunătățirea permanentă a actului didactic pentru obținerea performanței școlare.

V. Motivele de fapt și de drept

26. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze dacă petenta este discriminată și hărțuită de directorul școlii pe criteriul invocat, cel al dizabilității.

27. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *„orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

28. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

29. a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

30. b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

31. c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

32. d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

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

34. Mai mult, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este raportat la apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ca atare, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre

caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării.

35. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

36. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director reține spre analiză posibile fapte de discriminare la egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

37. Colegiul director constată că atitudinea reclamatei, prin măsurile dispuse, a fost în legătură cu anumite inadvertențe și erori constatate în activitatea profesională a petentei.

38. Măsurile luate de reclamat prin comisiile constituite la nivelul unității școlare au vizat îmbunătățirea activității profesionale a petentei, pentru asigurarea procesului educațional la parametri calitativi impuși.

39. În speța de față, petenta consideră că tratamentul la care este supusă este în legătură cu dizabilitatea de care suferă. Reclamatul arată că tratamentul aplicat petentei este unul prevăzut de regulamentele interne și în conformitate cu Ordinele MEN, asigurându-se astfel condiția ca măsurile dispuse să fie justificate obiectiv, având un scop legitim.

40. În consecință, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă, cel al dizabilităților, și faptele sesizate.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate.
2. 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 la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 22.01.2019

M.L./A.B.

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